

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

---

**“El estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la  
región policial de Ambo – 2025”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR: Aguirre Trujillo, Renzo

ASESORA: Mendoza Morales, Carmen

HUÁNUCO – PERÚ

2026

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Psicología Educativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Psicología

**Disciplina:** Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciado en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46892686

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22515653

Grado/Título: Maestra en gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-5360-1649

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599
2	Acencio Malpartida, Larry Franklin	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	45723125	0000-0002-4442-9082
3	Vela Ramirez, Petita	Maestra en gestión pública	71550799	0009-0006-4956-962X

# H



**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Programa Académico Profesional de Psicología**  
*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

**"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **04:30 P.M.** horas del día 11 del mes de junio del año dos mil veintiséis, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA **PRESIDENTE**
- MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA **SECRETARIO**
- MG. PETITA VELA RAMIREZ **VOCAL**
- MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO (**JURADO ACCESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS MG. CARMEN MENDOZA MORALES**

Nombrados mediante Resolución N° 3484-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"EL ESTRÉS LABORAL Y LA AGRESIVIDAD EN LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA REGIÓN POLICIAL DE AMBO - 2025"**; Presentado por el Bachiller en Psicología, **SR. AGUIRRE TRUJILLO, RENZO**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a)..... APROBADO ..... por..... UNANIMIDAD ..... con el calificativo cuantitativo de..... 13 ..... y cualitativo de..... SUFICIENTE .....

Siendo las, 17:30 ..... Horas del día..... 11 ..... del mes de ..... JUNIO ..... del año ..... 2026 ....., los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

*[Handwritten signature of Larry Franklin Acencio Malpartida]*

*[Handwritten signature of Lincoln Abraham Miraval Tarazona]*

-----  
**MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA**  
 0000-0003-0269-8599 - DNI: 22404062  
**PRESIDENTE**

*[Handwritten signature of Petita Vela Ramirez]*

-----  
**MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA**

-----  
**MG. PETITA VELA RAMIREZ**

0000-0002-4442-9082 - DNI: 48325125  
**SECRETARIO**

0009-0006-4956-962X- DNI: 71550799  
**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: RENZO AGUIRRE TRUJILLO, de la investigación titulada "EL ESTRÉS LABORAL Y LA AGRESIVIDAD EN LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA REGIÓN POLICIAL DE AMBO - 2025", con asesor(a) CARMEN MENDOZA MORALES, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 176-2025-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 19 de diciembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

# 141. Renzo Aguirre Trujillo.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Integración Moodle Presencial 4.3 Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

Primeramente, quisiera dar gracias a Dios, por brindarme la vida y brindarme cada día un día mas de vida, con el fin de lograr alcanzar mis metas a corto, mediano o largo plazo. Su guía y bendiciones son fundamentales para jamás rendirme y darme la perseverancia para ser el ser humano y profesional que quiero ser.

A mis padres, quienes por su amor incondicional y su apoyo constante me permiten seguir contando con ellos y poder compartir sus experiencias y valores brindándome su inspiración, queriendo ser su orgullo y fuente de alegrías.

A mi asesora que estuvo apoyando y corrigiendo para poder terminar de hacer este proyecto.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi alma mater, la Universidad de Huánuco, lugar que no solo alberga ilusiones, sino que dentro de sus aulas se da la formación de futuros profesionales, en especial también agradecer a la Facultad de Psicología, por brindarme la formación académica y profesional que ha sido clave para mi desarrollo.

A mi asesora de proyecto, por cada uno de sus consejos, además de su orientación, dedicación y valiosos aportes durante el proceso de elaboración de esta investigación. También estar agradecido por su acompañamiento, el cual fue fundamental para poder llegar a alcanzar este pequeño paso de mi vida profesional.

De la misma forma, agradecer a los representantes y encargados de la Región Policial de Ambo por su colaboración y disposición al facilitar el desarrollo de esta investigación, demostrando compromiso con el avance del conocimiento en beneficio de la sociedad.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS .....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....	22
2.2. BASES TEÓRICAS .....	23
2.2.1. EL ESTRÉS LABORAL.....	23
2.2.2. LA AGRESIVIDAD .....	28

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE TÉRMINOS	
BÁSICOS .....	36
2.4. HIPÓTESIS .....	37
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	37
2.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS .....	37
2.5. VARIABLES.....	38
2.5.1. VARIABLE 1 .....	38
2.5.2. VARIABLE 2 .....	39
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	40
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	42
3.1.1. TIPO.....	42
3.1.2. ENFOQUE .....	42
3.1.3. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.1.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	42
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43
3.2.1. POBLACIÓN .....	43
3.2.2. MUESTRA .....	44
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE	
DATOS.....	45
3.3.1. TÉCNICA .....	45
3.3.2. INSTRUMENTO.....	45
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE	
DATOS.....	47
3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN.....	47
3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS .....	47
CAPITULO IV.....	48
RESULTADOS.....	48
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	48
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.....	54
CAPÍTULO V.....	58
DISCUSIÓN .....	58
CONCLUSIONES .....	60

RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población .....	44
Tabla 2 Distribución de la muestra.....	44
Tabla 3 Distribución de la población por intervalo de edades .....	48
Tabla 4 Distribución de la población por sexo .....	49
Tabla 5 Nivel de la variable estrés laboral .....	50
Tabla 6 Nivel predominante de la dimensión de la variable estrés laboral ..	51
Tabla 7 Nivel de la variable agresividad .....	52
Tabla 8 Nivel predominante de la dimensión de la variable agresividad.....	53
Tabla 9 Niveles de relación de Pearson .....	54
Tabla 10 Relación entre la variable estrés laboral y agresividad .....	54
Tabla 11 Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión agresión física .....	55
Tabla 12 Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión agresión verbal .....	56
Tabla 13 Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión hostilidad	56
Tabla 14 Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión ira .....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de la población por intervalo de edades.....	48
Figura 2 Distribución de la población por sexo .....	49
Figura 3 Nivel de la variable estrés laboral .....	50
Figura 4 Nivel predominante de la dimensión de la variable estrés laboral .	51
Figura 5 Nivel de la variable agresividad .....	52
Figura 6 Nivel predominante de la dimensión de la variable agresividad ....	53

## RESUMEN

El estudio abarcó el estudio de dos variables las cuales fueron el estrés laboral y la agresividad, las cuales reflejaron que esta enfermedad mental es la principal responsable de causar respuestas de tipo agresiva. Es por ello que para su ejecución se propuso como finalidad determinar la relación del estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025. Para llevar a cabo este estudio se adoptó una metodología de carácter básico, sustentada en un enfoque cuantitativo. La investigación se desarrolló con un alcance descriptivo–correlacional y bajo un diseño no experimental. La población definida fue compuesta por 100 participantes, número que coincidió con la muestra seleccionada para el análisis, a los cuales se les aplicó un Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS para la primera variable y para la segunda el Cuestionario de agresividad (AQ). Los resultados que se obtuvieron fueron altos niveles (65%) de la variable estrés laboral y un nivel bajo (44%) de la variable agresividad. Se concluye que existe relación alta positiva de ,852\*\* el cual indica que con un nivel más alto de estrés laboral presente en efectivos policiales es más probable una respuesta agresiva.

**Palabras clave:** Agresión, hostilidad, influencia, ira, clima organizacional.

## ABSTRACT

The study encompassed two variables: work-related stress and aggression. These variables revealed that this mental illness is the primary cause of aggressive responses. Therefore, the objective was to determine the relationship between work-related stress and aggression among police officers in the Ambo police region in 2025. A basic, quantitative methodology was employed for this study. The research was descriptive-correlational in scope and employed a non-experimental design. The population for this research consisted of 100 officers, which also comprised the study sample. Stratified sampling was used, and the ILO-WHO Work Stress Questionnaire was administered to assess the first variable, while the Aggression Questionnaire (AQ) was used to assess the second. The results showed a high level (65%) for work-related stress and a low level (44%) for aggression. It is concluded that there is a high positive correlation of ,852\*\* which indicates that the greater the work stress present in police officers, the more likely an aggressive response is.

**Keywords:** Aggression, hostility, influence, anger, workplace atmosphere.

## INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo permitió determinar posibles causas que podrían originar el problema, como lo son las largas jornadas laborales y la exposición a situaciones de riesgo, en la cual esta ocupación se encuentra a diario peligro, esta tensión podría provocar una frustración acumulada la cual podría producir respuestas agresivas. El estrés laboral, es un problema a nivel mundial, puesto que es de naturaleza cambiante, la cual surge cada vez con mayor complejidad para poder afrontar cada vez más retos para los cuales no siempre cada persona se siente preparado.

Una vez obtenida la problemática es necesario que se cumplan con la mayor rigurosidad posible los lineamientos impuestos por el consejo de investigación de la universidad de Huánuco, las cuales se muestran a continuación:

Capítulo I: Se desarrolla la descripción del problema, acompañada de un análisis breve de la situación en los niveles internacional, nacional y local, vinculada al estrés laboral y la agresividad. Este capítulo aborda la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, así como la justificación de la investigación desde perspectivas teóricas, metodológicas y prácticas. También se detalla la viabilidad del estudio, considerando los recursos disponibles y las limitaciones enfrentadas durante su ejecución.

Capítulo II: Se presentan los antecedentes del estudio (internacional, nacional y local). Asimismo, se incluyen las bases teóricas de las variables principales, estrés laboral y agresividad, exponiendo teorías, definiciones, características y dimensiones. Se añaden las definiciones conceptuales, junto con la operacionalización de variables y el instrumento empleado para la recolección de los datos.

Capítulo III: Se describe la metodología aplicada, caracterizada como básica y con enfoque cuantitativo. El alcance fue descriptivo–correlacional y se trabajó bajo un diseño no experimental. La población fue compuesta por 100 participantes, número que coincidió con la muestra seleccionada. El muestreo de tipo estratificado y se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario

de Estrés Laboral de la OIT-OMS para la primera variable y el Cuestionario de Agresividad (AQ) para la segunda.

En el capítulo IV, se encuentran los resultados obtenidos por medio de la interpretación de datos los cuales indican que por medio de la ejecución, aplicación e interpretación de datos se concluyó que a mayor estrés laboral presente en efectivos policiales es más probable una respuesta agresiva.

En el capítulo IV, se encuentra la discusión de resultados los cuales se caracterizan por estar en una comparación entre nuestros resultados y los presentes en los antecedentes dentro de esta investigación, ya sean los objetivos tanto generales y específicos.

Además de contener las conclusiones propias de cada objetivo, las recomendaciones y/o sugerencias, además de contener cada una de las referencias bibliográficas y los anexos pertenecientes a esta investigación, como son la matriz de consistencia, el instrumento de recolección de datos y demás contenido que den fiabilidad a este estudio.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El estrés laboral, constituye una problemática de alcance mundial, caracterizada por su naturaleza dinámica y creciente complejidad, lo que genera constantes desafíos que no siempre las personas se encuentran preparadas para enfrentar. Estos cambios producen efectos subjetivos que repercuten en la esfera psíquica, física y emocional de los trabajadores, tanto del sector público como privado, convirtiéndose en un problema generalizado en la sociedad contemporánea y considerado la principal enfermedad a nivel global (Rodríguez, 2010).

La labor policial, en el contexto internacional, es reconocida como una actividad altamente estresante y riesgosa, pues exige un esfuerzo significativo que impacta de manera considerable en la vida y la salud de los agentes. En muchos casos, esta profesión implica la posibilidad de sufrir lesiones o incluso perder la vida. A ello se suman las condiciones propias del servicio, como los cambios constantes de horarios, residencia y ritmo de trabajo, que generan consecuencias negativas tales como ansiedad, desgaste emocional, dolencias físicas y riesgos para la salud. Estas circunstancias pueden propiciar la aparición de rasgos de agresividad en la personalidad de algunos efectivos, razón por la cual se considera una ocupación de alto riesgo en términos de estrés (Gershon, 2017).

En el ámbito nacional, se evidencia que en Lima y otras regiones de la costa, la Policía Nacional desempeña sus funciones bajo presión, con horarios rotativos, escasa capacitación y déficit de personal. Estas condiciones han derivado en cansancio, agotamiento, problemas sociales como agresiones, jornadas laborales superiores a ocho horas y patrullajes a pie. Todo ello, en cumplimiento de su misión de garantizar la seguridad ciudadana, ha generado sobrecarga laboral y bajo rendimiento en las tareas asignadas, afectando tanto a los propios agentes como a la institución. Esta situación se refleja en

elevados niveles de estrés laboral, producto de múltiples demandas percibidas como estresantes, y en la aparición simultánea de conductas agresivas en algunos policías (Olivas, 2023).

En el caso peruano, se estima que el 78% de los trabajadores ha experimentado sobrecarga laboral en algún momento. Los jóvenes de 18 a 30 años muestran mayor propensión a soportar altos niveles de estrés, lo que en ciertas ocasiones puede derivar en el síndrome de burnout, siendo los hombres más afectados que las mujeres. Asimismo, una investigación realizada por el Ministerio de Salud sobre trabajadores asistenciales reveló que el 31.4% presenta niveles moderados de estrés, mientras que el grupo etario de 30 a 39 años alcanza cifras más elevadas, con un 44.5% (MINSAL, 2015).

De acuerdo con la encuesta de IPSOS Perú para El Comercio, los miembros de la Policía Nacional del Perú (PNP) poseen la misión de garantizar la convivencia pacífica y la tranquilidad de la ciudadanía, además de generar confianza en la población. Sin embargo, esta tarea resulta compleja, ya que los resultados del estudio revelaron que el 66% de los ciudadanos de Lima manifiesta desconfianza hacia los agentes del orden. Solo el 27% de los encuestados en Lima expresó confianza en la institución y un 7% prefirió no emitir opinión. A nivel nacional, las cifras son similares: un 65% desconfía, un 28% confía y un 7% se mantiene neutral. Esta percepción negativa puede vincularse a las situaciones constantes de estrés que enfrentan los policías, lo que limita su capacidad de respuesta en determinadas circunstancias. Asimismo, factores como la escasez de efectivos, la insatisfacción en el trabajo y las extensas jornadas de trabajo contribuyen a esta problemática (Biblioteca Nacional de la Magistratura, 2016).

En el caso de la región Huánuco, se observa que la labor policial exige un alto grado de sacrificio personal y compromiso, sometiendo a los agentes a demandas constantes, responsabilidades múltiples y un ritmo de vida acelerado. Estas condiciones repercuten de manera nociva en su salud física, psicológica y en su bienestar social y familiar. Como consecuencia, se

presentan síntomas de cansancio, agotamiento y desmotivación frente a sus funciones, lo que incrementa los niveles de estrés y, en algunos casos, favorece la aparición de conductas agresivas tanto en el ámbito laboral como en sus relaciones sociales y familiares.

Durante el desarrollo de esta investigación se presentaron posibles causas que podrían originar el problema, como lo son las largas jornadas laborales y la exposición a situaciones de riesgo, en la cual esta ocupación se encuentra a diario peligro, esta tensión podría provocar una frustración acumulada la cual podría producir respuestas agresivas.

Durante el desarrollo de esta investigación se tendrá en consideración el pronóstico de la problemática ya que, si esta problemática no tiene ningún tipo de intervención la incidencia de errores, uso excesivo de la fuerza, disfuncionalidad y abandono de la profesión se convierte en un riesgo próximo, esto se debe de controlar por medio de intervenciones preventivas y correctivas por medio de la adecuación de tiempos, provisión de recursos logísticos adecuados y fortalecimiento del área de psicología.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación del estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión verbal en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación del estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión verbal en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

Describir la relación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El siguiente trabajo permitió desarrollar los siguientes aspectos:

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El propósito de este estudio es comprender cómo el estrés laboral incide en los niveles de agresividad, lo que permite sistematizar, organizar y generar conocimientos a partir de la revisión de las teorías vinculadas a la agresividad y al síndrome de burnout. Para ello, se recurre a fuentes primarias de información confiable, tales como libros especializados, artículos científicos y trabajos de investigación académica.

### 1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación se orienta a determinar los valores de agresión presentes en los policías y analizar el vínculo entre estas conductas y el estrés laboral. De esta forma, se busca aportar conocimientos importantes sobre esta situación, entendiendo que el estrés y la agresividad son manifestaciones emocionales y físicas derivadas de un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos disponibles de los individuos para afrontarlas.

### 1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Los hallazgos obtenidos constituyen una referencia diagnóstica que puede servir como insumo para diseñar estrategias y programas de intervención dentro de la institución policial. Asimismo, los resultados permiten elaborar propuestas aplicables en distintas jurisdicciones, fomentando el trabajo articulado entre ellas y evaluando el alcance real de la problemática en diferentes contextos.

## 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En el siguiente proyecto de investigación se vislumbra que hubo ciertas limitaciones, por tanto, conviene mencionar algunas de ellas:

**Manejo metodológico:** existió dificultades en el manejo metodológico de la investigación por parte del tesista, lo cual fue superado con la información bibliográfica encontrado y algunas tesis abordadas al tema.

**Interferencias académicas:** con respecto al desarrollo de otras áreas académicas, así como también el trabajo como efectivo policial, lo cual se ha superado trabajando horas extras en las noches y tiempo disponible para la elaboración del proyecto de investigación.

## 1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para el trabajo se tuvo el material correspondiente para su desarrollo al igual que el presupuesto; con respecto a la aplicación de los cuestionarios es

accesible el lugar donde se aplicará.

La ejecución del estudio conto con el uso de recursos materiales necesarios como los instrumentos de recolección de datos y el autofinanciamiento.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Albán (2024), en su trabajo llamado “Dinámica familiar, estilos parentales y niveles de agresividad en estudiantes del bachillerato”, realizado en la universidad de Guayaquil, tuvo como finalidad identificar la dinámica familiar, cada uno de los estilos parentales como también abarcar el conocimiento de los niveles de agresión de la población antes mencionada, tuvo una muestra de 168 alumnos, Para su aplicación se tomó como enfoque de investigación el tipo cuantitativo, como alcance fue de tipo correlacional, y de diseño fue de tipo no experimental – Transeccional o transversal, a la cual se aplicó un cuestionario Apgar familiar de Smilkstein (1978). Se determinó que la funcionalidad familiar guarda una relación leve con la presencia de bajos niveles de agresividad. En cuanto a los estilos parentales del padre, se halló que el estilo democrático presenta una relación significativa con niveles elevados de agresividad; el estilo sobreprotector se vincula con niveles muy altos de agresividad; mientras que el estilo permisivo muestra una relación leve con niveles bajos de agresividad. Finalmente, respecto a los estilos parentales de la madre, se identificó una relación leve entre el estilo sobreprotector y los niveles muy altos de agresividad.

Pérez (2024), en su tesis realizada “Estrés laboral en colaboradores de una empresa retail que realizan trade marketing”, realizado en Ecuador, tuvo como finalidad, analizar la variable, su caracterización y sus consecuencias. Este estudio es un análisis de caso de tipo cualitativo, con un enfoque descriptivo, teniendo en consideración un caso en específico, utilizando el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS y entrevistas semiestructuradas como instrumentos. La investigación concluyó que los factores principales que generan estrés

son el ambiente laboral, la relación con los líderes y la falta de unión y apoyo entre compañeros, los cuales afectan negativamente diversas áreas de la vida de los empleados.

Castillo y Males (2022), en su tesis titulada “Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud. Hospital San Luis de Otavalo, 2022” realizado en Ecuador, el objetivo principal del estudio fue examinar la relación existente entre las dos variables de investigación. En cuanto a la metodología, se trató de un estudio correlacional con enfoque cuantitativo, sustentado tanto en fuentes bibliográficas como en trabajo de campo, bajo un diseño transversal y no experimental. La muestra fue compuesta por 148 profesionales de la salud. Para la recolección de información se aplicaron la Escala de Rasgo de Metaconocimientos sobre Estados Emocionales (TMMS-24) y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados mostraron que, dentro de las dimensiones de la inteligencia emocional, la claridad emocional obtuvo un promedio de 2,79. Respecto al estrés laboral, se identificó un nivel bajo en el 51,4% de los participantes. Asimismo, se evidenció una relación negativa de muy baja intensidad (-0,172), lo que sugiere que un incremento en la inteligencia emocional podría estar asociado con una disminución en los niveles de estrés laboral.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Meléndez (2023), en su trabajo llamado “Rasgos de personalidad y conductas agresivas en personal policial de Cajamarca, 2022”, realizado en Cajamarca, tuvo como propósito identificar la relación existente entre las dos variables analizadas. Para ello, se aplicó una metodología descriptiva y correlacional, transversal. La población fue compuesta por 139 efectivos policiales, y 103 integraron la muestra. En la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: el Inventario Clínico Multiaxial de Millon-III (MCMI-III) y el Cuestionario de Agresión de Buss y Perry. Los resultados evidenciaron que los rasgos de personalidad más frecuentes en el personal policial fueron el esquizoide (26,21%),

antisocial (19,42%), histriónico (16,50%) y narcisista (10,68%). En menor proporción se identificaron los rasgos agresivo-sádico, compulsivo, evitativo, dependiente y autodestructivo. Se concluyó que existe una relación negativa significativa de grado moderado ( $r = -0,463^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre las variables. Asimismo, se halló una relación moderada y significativa entre los rasgos negativista, autodestructivo, agresivo-sádico y antisocial con la conducta agresiva; una relación baja pero significativa entre los rasgos compulsivo, esquizoide, dependiente, narcisista y evitativo con dicha conducta; y finalmente, no se encontró relación entre el rasgo histriónico y la agresividad.

Salazar (2023), en su tesis titulada “Creencias irracionales y agresión en efectivos de una unidad policial de Lima metropolitana”, realizada en Lima, tuvo como finalidad establecer la relación entre las dos variables analizadas. Se trató de una investigación no experimental, de tipo descriptivo-correlacional y con un diseño transversal. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el Registro de Opiniones – Forma A, adaptado por Percy Guzmán, y el Cuestionario de Agresión de Buss y Perry. Los hallazgos evidenciaron que las creencias irracionales presentan una relación positiva, moderada y significativa ( $r = 0,456$ ;  $p = 0,048$ ) con la variable agresión. Asimismo, se identificó una relación positiva moderada y significativa ( $\rho = 0,411$ ;  $p = 0,026$ ) entre las creencias irracionales y la subescala de agresión verbal, así como una relación positiva baja ( $\rho = 0,397$ ;  $p = 0,047$ ) con la subescala de hostilidad. En conclusión, los resultados sugieren que los efectivos que manifiestan creencias irracionales tienden a estar más predispuestos a desarrollar conductas agresivas.

Gutiérrez (2022), en su tesis denominada “Síndrome de burnout y agresividad en agentes policiales de una comisaría del distrito de Carabaylo, 2020”, realizada en Lima, tuvo como propósito establecer el vínculo entre las variables. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. La muestra estuvo integrada por 78 efectivos, tanto

hombres como féminas. Se aplicaron dos instrumentos: el MBI y el Cuestionario de Buss–Durkee de agresividad en su versión modificada. Los resultados evidenciaron una relación significativa y directa, con una relación muy alta ( $Rho = 0,9$ ), lo que indica que a mayor presencia de síndrome de burnout, se incrementan los niveles de agresividad. En conclusión, se confirma la existencia de una relación directa entre ambas variables, siendo el síndrome de burnout un factor determinante en la agresividad de los agentes policiales.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Carhuaricra y León (2022), en su trabajo llamado “Depresión y agresividad en niños y adolescentes institucionalizados en HUÁNUCO – 2019”, presentado por la universidad Hermilio Valdizán, el objetivo central de la investigación fue determinar la relación entre la depresión y la agresividad en niños y adolescentes institucionalizados. La muestra fue compuesta por 28 participantes y el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo–correlacional. Para la recolección de datos se aplicaron el Inventario de Depresión Infantil y la Escala de Agresividad. Los resultados evidenciaron que no se obtuvo una relación significativa entre las variables ( $r = 0,569$ ), dado que el valor de chi cuadrado presentó un nivel de significación superior a 0,05. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula, lo que indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la depresión y la agresividad en los niños institucionalizados de la Aldea San Juan Bosco de Huánuco.

Flores (2024), en su tesis titulada “Sobrecarga y estrés laboral en trabajadores de la gerencia de administración tributaria y rentas municipalidad Amarilis, 2022”, realizado en Huánuco, tuvo como finalidad determinar la influencia de una variable sobre otra, se llevó a cabo bajo una metodología de diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, utilizando un muestreo por conveniencia. La muestra fue compuesta por 56 participantes, a quienes se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los

resultados mostraron que, de acuerdo con el coeficiente de relación de Pearson, existe una relación positiva entre las variables analizadas: una relación alta ( $r = 0,647$ ) entre la carga física y el estrés laboral; una relación moderada ( $r = 0,599$ ) entre la carga mental y el estrés laboral; y una relación alta ( $r = 0,646$ ) entre el estrés laboral y los factores de la organización. En síntesis, se concluye que la sobrecarga laboral mantiene una relación significativa con el estrés laboral, con una fuerza de relación elevada ( $r = 0,718$ ).

Pacheco (2022), en su tesis denominada “Estrés laboral en los trabajadores de enfermería en los servicios de las unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en Huánuco-2020”, tuvo como objetivo Identificar el nivel de estrés laboral en el personal de salud. Se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo, comparativo, prospectivo y transversal con la participación de 132 profesionales de enfermería, a quienes se aplicó una escala para medir el nivel de estrés laboral. La hipótesis fue verificada por medio de la prueba de Chi Cuadrado. Los resultados indicaron que la mayoría presentó un nivel moderado de estrés laboral; el 40,1% evidenció estrés severo y el 11.4% tuvo niveles leves. Con respecto a las dimensiones específicas, el 51.5% manifestó estrés severo en la dimensión de cansancio emocional, el 53% alcanzó niveles moderados en la dimensión de despersonalización y el 46,2% reflejó un nivel moderado en la dimensión de falta de realización personal. En conclusión, se determinó que el personal de enfermeros experimenta, en términos generales, un nivel moderado de estrés laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. EL ESTRÉS LABORAL**

#### **2.2.1.1. TEORÍAS O MODELOS**

##### **ESTRÉS LABORAL DE MASLACH Y JACKSON**

De acuerdo con Gómez y Ruiz (2014), Maslach y Jackson

plantean que el estrés en el ámbito laboral surge cuando los trabajadores enfrentan dificultades para adaptarse a las demandas y situaciones propias del entorno de trabajo. Este fenómeno se caracteriza por relaciones deficientes con el personal sanitario, los compañeros y el ambiente, lo que genera una sensación persistente de incertidumbre, preocupaciones, tensión y agotamiento emocional. Como consecuencia, los individuos perciben que no cuentan con la capacidad suficiente para responder adecuadamente a las exigencias de su contexto laboral.

### ESTRÉS DE LAZARUS

Santa (2016) señala que el modelo de Lazarus enfatiza la importancia de identificar correctamente los factores estresores presentes en el entorno hospitalario para poder valorar el estrés de manera adecuada. Según este enfoque, las personas sometidas a situaciones de estrés tienden a experimentar una elevada vulnerabilidad emocional, la cual se intensifica progresivamente si no cuentan con estrategias de afrontamiento eficaces. Esto repercute en su bienestar físico y psicológico. La acumulación de estos componentes en las unidades hospitalarias lleva al personal a percibir sus experiencias como amenazantes, percepción que aumenta con el tiempo cuando no se dispone de los recursos necesarios para enfrentar los elementos que desencadenan el estrés.

### MODELO DE INTERACCIÓN

El modelo de interacción propuesto por Johnson y Hall (1988), y posteriormente ampliado por Karasek y Theorell (1990), incorpora la dimensión del apoyo social como un factor modulador dentro del esquema demandas–control. Según este planteamiento, contar con un alto nivel de apoyo social en el entorno laboral contribuye a reducir los efectos del estrés, mientras que un bajo nivel de apoyo tiende a intensificarlos. La cantidad y calidad del respaldo que

brindan superiores y compañeros se convierten en un tercer elemento clave, capaz de amortiguar el impacto de los estresores derivados de la combinación de altas exigencias y bajo control.

Desde esta perspectiva, la prevención del estrés laboral se orienta hacia la optimización de las demandas del trabajo, el incremento del control que los empleados ejercen sobre sus condiciones laborales y el fortalecimiento del apoyo social proveniente de jefes, colegas y subordinados.

El concepto de apoyo social se ha entendido de diversas maneras: como red de contactos, como relaciones significativas, como la posibilidad de contar con personas de confianza para expresar sentimientos íntimos, o simplemente como compañía. En todos estos sentidos, el apoyo social cumple una doble función: favorece de manera general la salud y actúa como un amortiguador frente al estrés.

#### **2.2.1.2. DEFINICIÓN**

Luthans (2011), define como un lenguaje negativo y que es causado por algo malo. Asimismo, señala que el estrés en el trabajo tiene un lado positivo que también puede ser creativo, como los desafíos, la presión, el tiempo, la calidad del trabajo.

En concordancia con Belloch et al (2008), el estrés se puede definir como las respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales de una persona que se adapta o trata de adaptarse a la presión interna y externa.

Ávila (2014), se entiende como el producto de la interacción entre la persona y el medio en el que se desarrolla, el cual es percibido como una amenaza y posee la capacidad de superar los recursos de afrontamiento disponibles del individuo.

### **2.2.1.3. FASES DE ESTRÉS LABORAL**

Piñeira (2013) señala que el estrés laboral puede entenderse como la respuesta física o psicológica que experimenta el trabajador cuando las demandas de su entorno no se acoplan a sus capacidades, recursos o necesidades profesionales. Este fenómeno incluye una serie de reacciones físicas, fisiológicas y emocionales que aparecen como efecto de factores nocivos presentes en el ambiente organizacional.

El proceso se desarrolla en tres fases sucesivas:

- Etapa de alarma: el organismo reacciona de manera automática ante estímulos considerados estresantes, manifestando síntomas como aumento de la taquicardia, presión arterial o sudoración. Esta etapa suele ser breve si la persona cuenta con los recursos necesarios para afrontar la situación.

- Fase de resistencia: el cuerpo intenta adaptarse y enfrentar los factores estresantes, buscando reducir sus efectos sobre la salud física y emocional. Sin embargo, cuando la exposición es prolongada, la capacidad de respuesta emocional tiende a disminuir.

- Fase de agotamiento: el cuerpo pierde la capacidad de mantenerse en afrontamiento ante al estrés, lo que provoca que sus efectos negativos se extiendan a diferentes sistemas del cuerpo, generando alteraciones somáticas y psicológicas.

### **2.2.1.4. CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL**

Entre los factores que generan estrés laboral se encuentran la ausencia de autonomía laboral, el trato hacia los usuarios, los conflictos de rol y la ambigüedad en las funciones. También influyen la reducción de oportunidades de desarrollo personal, la escasa retroalimentación, la ausencia de control en las actividades de la biblioteca, los momentos en los que no se obtiene un

resultado favorable, la sobrecarga continua de trabajo y las condiciones físicas del entorno (Huprich, 2007).

#### **2.2.1.5. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL**

El síndrome de Burnout presenta repercusiones múltiples tanto en el plano individual como en el organizacional. Entre sus efectos se incluyen una disminución de las relaciones interpersonales, la mayor vulnerabilidad a padecer trastornos psiquiátricos, la predisposición al consumo de drogas, el ausentismo y la reducción del rendimiento en el trabajo. Asimismo, puede generar dificultades para el trabajo en equipo, incremento en los errores, alteraciones en la memoria y el aprendizaje, e incluso la aparición de trastornos de índole sexual (Gutiérrez et al., 2006).

#### **2.2.1.6. DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL**

Robbins (1994) planteó un conjunto de dimensiones que fueron incorporadas posteriormente como escalas en diversos instrumentos de análisis organizacional:

- Clima organizacional: hace referencia a la percepción que tienen los miembros de la empresa respecto a la existencia de un agradable ambiente laboral y de relaciones sociales positivas entre compañeros, jefes y subordinados. Un clima favorable resulta esencial para la retención de talentos, ya que promueve el compromiso y la motivación de los trabajadores.

- Estructura organizacional: se relaciona con la forma en que se distribuyen las responsabilidades y funciones de cada uno de los miembros de la organización para alcanzar los objetivos establecidos. En este contexto, el estrés laboral se vincula con las sensaciones de agotamiento emocional que surgen cuando el entorno de trabajo no resulta adecuado.

- Territorio organizacional: se utiliza para describir espacios personales o el ámbito de actividades de un individuo. Este

concepto, propio de las organizaciones públicas más antiguas, se conforma por territorio, población y poder político o representación, lo que le otorga legitimidad.

- Tecnología: comprende el conjunto de conocimientos, herramientas, máquinas, información, habilidades y materiales empleados para ejecutar las tareas dentro de la organización. Su función es transformar los recursos de entrada (personas, equipos, información, insumos) en productos finales, bienes y servicios, que se reintegran al entorno externo.

- Influencia del líder: se manifiesta cuando los trabajadores perciben que los objetivos planteados no se cumplen, generando sentimientos de fracaso y baja autoestima, lo que afecta directamente la capacidad de liderazgo dentro del grupo u organización.

- Falta de cohesión: se refiere a la necesidad de los trabajadores de alcanzar éxito y reconocimiento en su entorno laboral, vinculándose con la búsqueda de competencia profesional y el fortalecimiento de la identidad colectiva.

- Respaldo del grupo: en esta dimensión se observa la aparición de actitudes negativas y de insensibilidad hacia colegas y usuarios. El trabajador tiende a atribuir los problemas a las personas que lo rodean, adoptando un trato distante o impersonal como mecanismo de defensa frente al cansancio emocional.

## **2.2.2. LA AGRESIVIDAD**

### **2.2.2.1. TEORÍA DE LA AGRESIVIDAD**

#### **a) Teoría de la frustración – agresión.**

Dollard (1939) desarrolló la teoría de la frustración–agresión, tomando como punto de partida la hipótesis freudiana que concebía la agresión como un instinto innato. Sin embargo, este

planteamiento fue rechazado, ya que los autores consideraban que la agresión no tiene un origen exclusivamente instintivo. La propuesta se fundamentó en dos supuestos principales: primero, que la frustración genera inevitablemente conductas agresivas; y segundo, que la agresión constituye una respuesta directa a la frustración, estableciendo así una relación estrecha entre ambos fenómenos. De acuerdo con esta perspectiva, cualquier obstáculo que impida alcanzar una meta provoca frustración y, en consecuencia, puede desencadenar agresión. Posteriormente, se incorporaron elementos de la teoría del aprendizaje social, señalando que la frustración solo conduce a comportamientos agresivos si previamente se ha aprendido a responder de esa manera. Esto implica que las personas también pueden desarrollar formas no agresivas de afrontar la frustración, reconociendo que, aunque la posibilidad de reaccionar con agresividad está presente, no todos los individuos recurren a ella.

#### **b) El determinismo y teorías instintivas**

Carrasco y Gonzáles (2006) destacan el carácter particular de la agresividad, señalando que su origen se encuentra en factores internos y constitutivos de la persona. En este sentido, la agresión se explica por elementos propios de cada individuo, condensados en el concepto de instinto, entendido como una facultad esencial para la supervivencia de la especie. De esta manera, la agresividad se concibe como un proceso adaptativo que se ha desarrollado a lo largo de la evolución física y social. Bajo esta perspectiva, las posibilidades de modificar las respuestas agresivas resultan limitadas o incluso inexistentes.

En el marco del psicoanálisis freudiano, la agresividad, considerada como instinto o pulsión, equivalente al instinto en la vida psíquica, se entiende como un componente fundamental en la formación de la personalidad. Cumple funciones relevantes en la estructuración psíquica de cada sujeto y en el sostenimiento de

dicha estructura.

### **c) El aprendizaje social**

Bandura (1999) sostiene que las teorías que explican la agresividad desde el aprendizaje social tienen como fundamento el conductismo. En este marco, la agresión se entiende como una conducta asociada a la presencia de un estímulo específico y al refuerzo que sigue a dicha acción. Dicho de otro modo, la agresividad se interpreta bajo el esquema del condicionamiento operante: frente a un estímulo se produce una respuesta (conducta) y, posteriormente, una consecuencia que, dependiendo de su naturaleza, puede favorecer la repetición del comportamiento o su desaparición. De esta manera, resulta relevante identificar qué estímulos y qué refuerzos son los que desencadenan determinadas conductas agresivas.

Asimismo, Bandura (1999) formuló la teoría del aprendizaje vicario, la cual plantea que los individuos adquieren ciertos comportamientos observando los refuerzos o castigos que reciben otras personas tras ejecutar determinadas acciones. En este sentido, la agresividad puede ser producto de la imitación y de la interiorización de las consecuencias observadas en las conductas ajenas.

Las aportaciones de Bandura permitieron distinguir dos procesos: por un lado, el mecanismo por medio del cual se aprende un comportamiento agresivo; y por otro, el proceso que determina si dicho comportamiento llega a ejecutarse o no. Esta diferenciación facilita comprender las condiciones bajo las cuales la agresión puede evitarse, incluso cuando ya se ha aprendido su lógica y función social.

#### **2.2.2.2. DEFINICIÓN**

Carrasco y Gonzáles (2006) sostienen que la valoración

positiva de la agresividad por parte de figuras familiares y sociales que actúan como modelos contribuye a su promoción y difusión. El aprendizaje de conductas agresivas resulta más efectivo cuando el observador tiene predisposición hacia este tipo de comportamientos y el modelo es percibido como representativo o significativo.

Por su parte, Villanueva (2007) describe la agresividad como una característica vinculada a la violencia y la destrucción, dirigida tanto hacia otros como hacia uno mismo. Algunos autores la consideran un mecanismo de defensa, un acto impulsivo y automático que requiere un destinatario, es decir, una persona reconocida como capaz de experimentar sufrimiento físico.

Finalmente, Zucal (2010) plantea que la agresión física delimita la frontera entre lo que se entiende como maltrato y lo que no lo es. Desde otra perspectiva, la violencia no se limita únicamente a los efectos de un ataque físico, sino que también puede manifestarse en formas simbólicas o psicológicas. La violencia simbólica revela cómo la dominación se ejerce a través del reconocimiento de estructuras de poder que afectan a los grupos subordinados.

### **2.2.2.3. FACTORES PREDISPONENTES DE LA AGRESIVIDAD**

Según Penado (2014), existen 4 factores importantes los cuales predisponen a una respuesta agresiva

#### **a) Hormonas.**

La ACTH cumple la función de activar la corteza cerebral, estimulando la liberación de adrenalina y noradrenalina, sustancias que generan efectos tanto de excitación como de inhibición en el sistema nervioso. La secreción de esta hormona puede desencadenar en el cerebro un estado de cólera, generalmente dirigido hacia el exterior y que, en ciertos casos, se manifiesta en

forma de ataque. Asimismo, la producción de esteroides corticosuprarrenales y el aumento de adrenalina en la sangre se asocian con estados emocionales que favorecen la aparición de conductas agresivas, ya que estos compuestos pueden inducir predisposiciones mentales hacia la agresividad.

**b) Consumo de sustancias.**

El uso de drogas o fármacos, como alcohol, marihuana, cocaína, heroína y otras sustancias químicas, puede ser un factor desencadenante de comportamientos agresivos. Todas ellas actúan sobre el sistema nervioso central, particularmente en el sistema límbico, encargado de regular las emociones y los impulsos básicos. Este sistema busca generar estímulos placenteros y evitar aquellos que producen malestar, irritabilidad o ansiedad, condiciones que pueden predisponer al individuo a reaccionar de manera agresiva.

**c) El ambiente físico.**

Las condiciones del entorno también representan un riesgo para la aparición de conductas agresivas. Factores como el calor excesivo o el hacinamiento incrementan los niveles de agresividad. En el caso del hacinamiento, no solo implica permanecer en espacios reducidos con muchas personas, sino también la invasión del espacio personal, lo que genera estrés y puede derivar en comportamientos antisociales.

**d) El ambiente familiar.**

El entorno familiar desempeña un papel fundamental en la vida de las personas, ya que en él se adquieren los primeros patrones de conducta que orientarán las futuras interacciones sociales. Aunque la mayoría crece en un ambiente seguro, protector y afectuoso, diversas investigaciones han demostrado que la presencia de comportamientos agresivos en niños y

adolescentes suele estar vinculada al deterioro de las dinámicas familiares. Asimismo, quienes se desarrollan en contextos donde prevalecen conductas agresivas tienden a reproducirlas, percibiendo el mundo como un espacio inseguro en el que deben optar entre ser agresores o víctimas, considerando la agresión como la estrategia principal para enfrentar la posibilidad de ser violentados.

#### **2.2.2.4. TIPOS DE AGRESIVIDAD**

Según Morales (2017), este autor propone lo siguiente:

##### **a) Agresión instrumental.**

Este tipo de agresión no se limita únicamente a provocar daño, sino que se utiliza con fines adicionales, como manipular a las personas, infundir temor o ejercer poder social. Quienes recurren a esta forma de agresión suelen considerar que el comportamiento les traerá beneficios. Se trata de una conducta vinculada al contexto y, en muchos casos, ejecutada por individuos con escasa empatía o compasión hacia sus víctimas, lo que sugiere una falta de desarrollo en la capacidad de sentir culpa. En consecuencia, es posible que experimenten satisfacción al observar el sufrimiento ajeno.

##### **b) Agresión reactiva.**

La agresión reactiva surge como respuesta a estados emocionales negativos intensos que sobrepasan la capacidad del individuo para expresarse de otra manera. Cabe señalar que, cuando este tipo de agresión se refuerza, puede transformarse en agresión instrumental. Un ejemplo cotidiano sería el de un padre de familia que, tras enfrentarse al tráfico al salir del trabajo, llega a casa alterado y se encuentra con cuentas pendientes por pagar. Esta situación incrementa su ira hasta el punto de perder el control, reaccionando de manera agresiva, física o verbal, ante cualquier

estímulo que le genere molestia, como una discusión con la pareja o el ruido de los hijos.

#### **2.2.2.5. COMPONENTES DE LA AGRESIVIDAD**

Según Poó (2008), el comportamiento agresivo puede entenderse como un fenómeno complejo compuesto por distintos elementos que permiten analizar sus causas y características, así como diseñar estrategias de intervención. Dichos componentes se dividen en tres dimensiones principales:

##### **a) Componente cognitivo.**

Hace referencia a los pensamientos, ideas y percepciones. Las personas con conductas agresivas suelen presentar sesgos cognitivos que dificultan comprender los problemas sociales, lo que provoca que cometan errores en la resolución de conflictos y en el procesamiento de la información. Además, tienden a interpretar la realidad de manera rígida y dicotómica, a mantener intenciones hostiles hacia los demás y a generar soluciones que, en muchos casos, resultan agresivas.

##### **b) Componente afectivo.**

Incluye sentimientos, emociones, afecto, apego y valores. La probabilidad de actuar de forma agresiva aumenta cuando el individuo asocia la agresión con poder, dominio o superioridad, especialmente si percibe haber sido tratado de manera injusta. Esta condición puede derivar en un odio intenso hacia los demás, que se expresa por medio de conductas violentas justificadas por esa percepción. Desde la psicología clínica se señala que algunos jóvenes recurren a la violencia como un refugio frente a la inseguridad afectiva que experimentan.

##### **c) Componente conductual.**

Los investigadores coinciden en que las personas con

comportamientos agresivos suelen carecer de habilidades sociales necesarias para interactuar adecuadamente con su entorno y resolver conflictos derivados de esa interacción. Esto se refleja en dificultades para integrarse a grupos, rechazo por parte de sus pares, así como en una limitada capacidad de imaginación y creatividad.

#### **2.2.2.6. DIMENSIONES DE LA AGRESIVIDAD**

Tintaya (2018) sostiene que la forma en que una persona manifiesta agresión está determinada por la imitación y el aprendizaje de conductas agresivas. En este sentido, la agresión puede expresarse en diferentes dimensiones:

##### **a) Dimensión agresividad física**

Se refiere a los ataques realizados por medio del uso del cuerpo (brazos, piernas, dientes) o de armas como cuchillos y revólveres. Las expresiones más comunes son golpes, patadas, empujones, arañazos y bofetadas, considerados las manifestaciones físicas más representativas de la agresión.

##### **b) Dimensión agresividad verbal**

Consiste en respuestas verbales que buscan dañar o provocar a otro individuo, a través de insultos, amenazas, sarcasmos, burlas o negaciones. Las personas con alta tendencia a este tipo de agresión suelen reaccionar de manera hostil y sentirse vulnerables en su entorno. En contraste, quienes presentan bajos niveles de agresividad verbal tienden a mantener la calma y evitan recurrir a insultos, incluso en situaciones de tensión.

##### **c) Dimensión hostilidad**

Se expresa de manera indirecta o pasiva, por medio de actitudes como el negativismo, el silencio prolongado o acciones

como dar portazos. Los individuos con altos niveles de agresión indirecta suelen recurrir a conductas encubiertas que, aunque no parecen dañinas, generan malestar, ansiedad o dolor en los demás. Un ejemplo es cuando alguien decide ya no tener comunicación con otro individuo tras un hecho que le resultó incómodo. Por el contrario, quienes presentan bajos niveles de hostilidad logran adaptarse mejor a la frustración y rara vez emplean respuestas agresivas de tipo indirecto.

#### **d) Dimensión ira**

Se caracteriza por la tendencia a reaccionar explosivamente ante provocaciones mínimas. Incluye comportamientos como impaciencia, gruñidos, expresiones de enojo y actitudes descorteses. En estas personas, la respuesta emocional predominante frente a estímulos leves es la ira, que se traduce en frustración y comportamientos agresivos debido a su predisposición a interpretar dichos estímulos como dañinos.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE TÉRMINOS BÁSICOS**

- 1. Agresión Física:** Se refiere al uso intencional de fuerza o violencia contra otra persona, como golpearla con los puños o con un objeto.
- 2. Agresión Verbal:** Se centra en una forma de violencia que se ejerce a través del lenguaje, con el objetivo de causar daño emocional o psicológico.
- 3. Clima organizacional:** Es la percepción que tienen los trabajadores de su entorno laboral. Este puede ser positivo o negativo, y está influenciado por comportamientos, actitudes y valores de los trabajadores y la dirección.
- 4. Estructura organizacional:** Es la forma en que una empresa organiza sus actividades, responsabilidades, recursos y autoridad.
- 5. Falta de cohesión:** Se refiere a la falta de unión entre personas o grupos, o a la falta de relaciones entre ideas dentro de un entorno determinado.

6. **Hostilidad:** Es estar preparado para una pelea todo el tiempo, suelen estar enfadadas, ser testarudas, impacientes o impulsivas, a menudo pueden verse envueltas en peleas.
7. **Influencia de líder:** Es la capacidad de persuadir a las personas para que piensen o actúen de la manera deseada.
8. **Ira:** es una emoción que se siente cuando un individuo se enfrenta a situaciones frustrantes o aversivas, pero puede convertirse en un problema si se siente de forma intensa o frecuente.
9. **Respaldo de grupo:** Es la capacidad que posee una persona para darse cuenta que ante una equivocación el grupo que tiene consigo buscara la manera de apoyarse y poder de esa manera tomar la mejor decisión.
10. **Tecnología:** es el conjunto de nociones y conocimientos científicos que el ser humano utiliza para lograr un objetivo preciso.
11. **Territorio organizacional:** es el espacio donde se desarrollan las actividades de una persona en una organización.

## 2.4. HIPÓTESIS

### 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

### 2.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS

Ha1: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

Ho1: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

Ha2: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión

verbal en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

H<sub>02</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión verbal en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

Ha<sub>3</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

H<sub>03</sub>: No existe entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

Ha<sub>4</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

H<sub>04</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

Estrés laboral

Definición conceptual

Son las reacciones físicas, emocionales y conductuales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores, disminuyendo la motivación del profesional, afectando a su concentración y reduciendo su capacidad de trabajar al máximo nivel productivo. (Osorio y Cárdenas, 2017)

Dimensiones:

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología

- Influencia de líder.
- Falta de cohesión
- Respaldo de grupo

### **2.5.2. VARIABLE 2**

#### Agresión

#### Definición conceptual

Es una conducta compleja y multifacética que implica la intención de dañar a otra persona, animal o incluso uno mismo, se manifiesta de diversas formas, desde la agresión física hasta la agresión verbal o psicológica, y es influenciada por factores biológicos, psicológicos y sociales. (López, 2004)

#### Dimensiones:

- Agresión Física
- Agresión Verbal
- Hostilidad
- Ira

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
<b>Estrés laboral</b>	Robbins (1994), define al estrés como situación dinámica que los individuos enfrentan oportunidades, limitaciones o demandas; asimismo, el medio ambiente, la organización y las personas son factores que actúan como posibles causas del estrés laboral, a la vez que se relacionan con sus deseos y consecuencias, que se perciben como inciertas	Se operacionalizará la variable estrés laboral a través de la aplicación del test de la OIT-OMS, el cual considera en cuanto a su aplicación un total de 25 ítems, los cuales considera un total de 7 dimensiones	-Clima organizacional	- Objetivos institucionales definidos.	1, 10, 11, 20	Cuestionario del estrés laboral de la OIT-OMS.	Nominal  Niveles -Alto (56-72) -Medio (40-55) -Bajo (24-39)
				- Lineamientos y políticas organizacionales.			
				- Limitaciones y deficiencias internas.	2, 12, 16, 24		
				- Elaboración de reportes y documentos.			
				- Escaso nivel de supervisión y control.	3, 15, 22		
				- Presencia de una estructura rígida y formal.			
				- Sensación de incomodidad en el entorno de trabajo.	4, 14, 25		
				- Supervisión estricta en el área asignada.			
				- Ausencia de espacios privados o personales.	5, 6, 13, 17		
				- Equipo humano reducido.			
	- Carencia de conocimientos técnicos especializados.	7, 9, 18, 21					
	- Insuficiencia de herramientas tecnológicas.						
	- Falta de respaldo por parte del superior inmediato.						
	- Falta de respeto en las interacciones.						
	- Escaso interés del jefe en el bienestar personal.						

				-Respaldo de grupo	- Exclusión de la integración colectiva.			
					- No me respalda mi grupo			
					- Mi grupo no me apoya con ayuda técnica	8, 19, 23		
					- No me brindan respaldo frente al comisario.			
<b>Agresividad</b>	Se trata de una conducta negativa que se manifiesta tanto en la forma como en el contenido del lenguaje. En cuanto al estilo, puede expresarse por medio de discusiones, gritos o exclamaciones; mientras que el contenido suele incluir amenazas, insultos y críticas excesivas. Este tipo de expresión se caracteriza por la manera inapropiada de defender una perspectiva, recurriendo con frecuencia a la humillación, el desprecio, los insultos y las amenazas (Buss & Perry, 1992).	Se operacionalizará la variable agresividad por medio de la aplicación del cuestionario de agresión (AQ), cuyos autores son Buss y Perry (1992), la adaptación a español, está dirigida a medir los niveles de agresividad, divididos en 4 dimensiones y 29 ítems.	Agresión Física	- Golpes - Empujones - Maltrato físico.	1, 5, 9, 13, 17, 21, 24, 27 y 29	Cuestionario de agresión de Buss y Perry.	Nominal	
			Agresión Verbal	- Insultos - Amenazas - Sarcasmo, burla	2, 6, 10, 14, y 18		Niveles	-Alto
			Hostilidad	- Disgusto - Desprecio - Sarcasmo	3, 7, 11, 15, 19, 22 y 25			(107-145) -Medio
			Ira	- Disgusto - Irritación - Furia - Rabia	4, 8, 12, 16, 20, 23, 26, y 28			(68-106) -Bajo (29-67)

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. TIPO**

Es de Tipo básica; debido a como afirma Carrasco (2010), el cual emprende la búsqueda de conocimientos con el fin de contrastarlos con la realidad y comprender los hechos que se suceden continuamente, las cuales toman definiciones y teorías ya existentes, con el fin de enriquecer la información de las variables a considerar

##### **3.1.2. ENFOQUE**

Según menciona Hernández y Mendoza (2020), el enfoque cuantitativo porque se da la recopilación de datos para confirmar una hipótesis, utilizando el análisis numérico, así como el tipo estadístico para poder determinar las leyes del comportamiento y la aprobación o negación de teorías mencionadas en el estudio.

##### **3.1.3. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

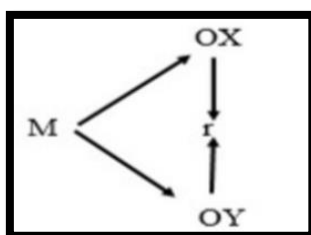
Es descriptiva - correlacional, Tamayo (2006), en su libro Proceso de Investigación Científica, El estudio se enmarca en un enfoque descriptivo-correlacional. Respecto al aspecto descriptivo, se refiere a investigaciones que tienen como objetivo detallar las cualidades, rasgos y patrones de individuos, colectivos, comunidades, entre otros, sujetos a examen. En otras palabras, su propósito es recolectar o cuantificar datos, ya sea de manera aislada o combinada, sobre los conceptos bajo estudio

##### **3.1.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El trabajo es no experimental, pues no tiene como finalidad la manipulación deliberada de las variables, de acuerdo con la afirmación de Hernández y sus colaboradores (2014). Se desarrolla sin intervenir

de manera intencionada en las variables, enfocándose exclusivamente en la observación de los fenómenos en su ambiente natural con el propósito de realizar un análisis (p.185).

También, adoptaremos un enfoque transversal en nuestra investigación, ya que recopilaremos datos en un único momento en el tiempo para analizar cómo se desarrollan las variables en nuestra población. Estos estudios se caracterizan por ser completamente descriptivos en su esencia (p. 187).



Donde:

M : Muestra.

O<sub>x</sub> : Observación de la variable 1

O<sub>y</sub> : Observación de la variable 2

r : Relación entre ambas variables.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Según Hernández y Mendoza (2017), señala que la población es el conjunto de elementos con características comunes o similares que son objetos de análisis y estudio para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación, luego de obtenidas las conclusiones. (p. 98)

Para el desarrollo del trabajo se consideró la participación de 100 efectivos policiales de la región policial de Ambo.

**Tabla 1***Distribución de la población*

<b>Efectivos policiales de la región policial de Ambo</b>	<b>edad</b>			<b>sexo</b>			<b>total</b>
	Intervalo	f	%	Int.	f	%	
18 - 28	24	24	M	15	15	100	
			F	9	9		
29 - 38	33	33	M	25	25		
			F	8	8		
39 - 48	26	26	M	15	15		
			F	11	11		
48 a mas	17	17	M	10	10		
			F	7	7		
TOTAL	100	100	TOTAL	100	100		

*Fuente.* Control de asistencia.**3.2.2. MUESTRA**

Para los autores Hernández et al (2017), el objetivo de la demostración es investigar las propiedades de una población utilizando el conocimiento de sus características únicas. (p.45)

Para el desarrollo del trabajo se consideró la participación de 100 efectivos policiales de la región policial de Ambo.

**Tabla 2***Distribución de la muestra*

<b>Efectivos policiales de la región policial de Ambo</b>	<b>Edad</b>			<b>Sexo</b>			<b>Total</b>
	Intervalo	f	%	Int.	f	%	
18 - 28	24	24	M	15	15	100	
			F	9	9		
29 - 38	33	33	M	25	25		
			F	8	8		
39 - 48	26	26	M	15	15		
			F	11	11		
48 a mas	17	17	M	10	10		
			F	7	7		
TOTAL	100	100	TOTAL	100	100		

*Fuente.* Control de asistencia.

Tipo de muestreo, no probabilístico censal, por medio del cual se plantea la aplicación del instrumento con toda la población de estudio en

lugar de seleccionar una muestra representativa de la misma, en cuanto a la identificación de la población y muestra, conocemos la importancia de establecer definiciones claras y basadas en un claro fundamento teórico.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. TÉCNICA**

De acuerdo con Abascal y Esteban (2005), la encuesta es una técnica importante de obtención de datos, basada en un grupo estructurado, coherente y organizado de preguntas. Su aplicación permite recopilar datos a partir de una muestra que representa un colectivo más amplio, garantizando la validez de la información obtenida.

#### **3.3.2. INSTRUMENTO**

Según Arribas (2004), el cuestionario es el instrumento más utilizado en la investigación para la recolección de datos. Su empleo facilita el acceso a un número considerable de participantes y posibilita el análisis de aspectos vinculados al problema de estudio, incluyendo ideas específicas y creencias que el investigador busca explorar.

##### **Ficha técnica**

Variable 1	: Estrés laboral
Título original de la prueba: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS	
Nombre	: Estrés laboral de la OIT-OMS (1989)
Autor	: Ivancevich y Matteeson, Estados Unidos
Año	: Takamura (2020)
Procedencia	: Adaptación peruana
Administración	: Individual – colectiva
Tiempo	: No determinado
Población	: Adolescentes y adultos
Edad de aplicación	: Adultos
Composición	: 25 ítems

Validez y confiabilidad: La validez y confiabilidad del instrumento se sustentan en los resultados obtenidos en México por Preciado, Medina y Pando (2007), dado que no hubieron evidencias de la prueba original. En dichos análisis, el índice KMO alcanzó un valor de 0,915, lo que indica una adecuada consistencia de los ítems para proceder con el estudio. La prueba de esfericidad arrojó un valor de 2581,93 con 276 grados de libertad y una significación de 0,000, confirmando la pertinencia de aplicar un análisis factorial confirmatorio. Para la confiabilidad, esta se evaluó por medio del coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose un resultado de 0,9218, lo que refleja una alta consistencia interna y una adecuada aplicabilidad del instrumento en la población analizada.

#### **Ficha técnica**

Variable 2	: Agresividad
Título original de la prueba: Cuestionario de agresividad (AQ)	
Nombre	: Buss y Perry (1992).
Autor	: María Matalinares y Juan Yaringaño
Año	: 2022
Administración	: Individual – colectiva
Tiempo	: No determinado
Población	: Adolescentes y adultos
Composición	: 29 ítems

Validez y confiabilidad: Para los fines de este estudio, el instrumento fue ajustado a las características de la población seleccionada, con el objetivo de garantizar la objetividad en la recolección de datos y su adecuado procesamiento. La validez se estableció por medio del criterio de jueces, mientras que la confiabilidad se determinó a través de una prueba piloto, cuyos resultados fueron analizados ítem por ítem utilizando el Alfa de Cronbach. El análisis factorial confirmó la validez de constructo y la prueba alcanzó un nivel satisfactorio de fiabilidad, con un coeficiente de 0.836 en la escala total.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 29 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Agresión física: 9 ítems, agresividad verbal: 5 ítems, hostilidad: 7 ítems, ira: 8 ítems. Las respuestas se presentan en un formato tipo Likert de cinco opciones: Completamente falso para mí, bastante falso para mí, ni verdadero ni falso, bastante verdadero para mí, completamente verdadero para mí. Cabe señalar que dos ítems (15 y 24) son negativos y se califican de manera inversa.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Las técnicas para el análisis de la información ser realizará por medio de la estadística descriptiva e inferencial

El uso de las medidas de tendencia central permitirá la obtención de los valores medios sobre la inteligencia emocional y las habilidades sociales el cual serán presentados por medio de la tabla de distribución de frecuencia considerando las medidas de tendencia central como la media, moda y mediana siendo una de ellas apropiadas para la interpretación de los resultados.

#### **3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN**

Todo este proceso será desarrollado por medio de el uso del IBM SPSS 26, lo cual permitirá su ejecución e interpretación (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS**

De igual forma para la comprobación de la hipótesis se desarrollará por medio del análisis inferencial con la relación de Pearson.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Tabla 3**

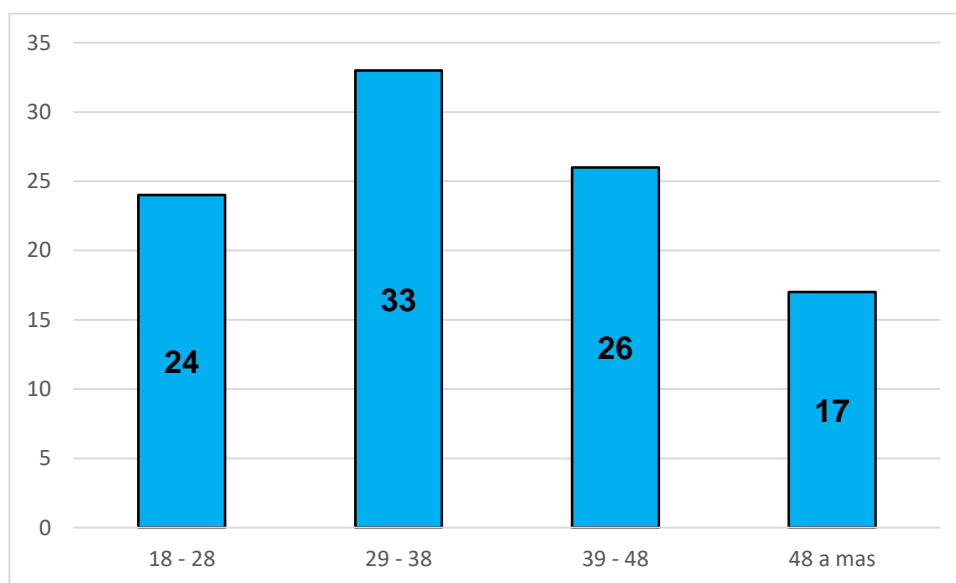
*Distribución de la población por intervalo de edades*

Edad	f	%
18 - 28	24	24
29 - 38	33	33
39 - 48	26	26
48 a mas	17	17
Total	100	100

*Fuente.* Nomina de asistencia

**Figura 1**

*Distribución de la población por intervalo de edades*



*Fuente.* Tabla 3

#### **Interpretación:**

Según lo observado en la tabla 3, figura 1 se explica que las edades con mayor participación dentro de una muestra total de 100 efectivos policiales de la región policial de Ambo, en su mayoría se encuentran con intervalos de edades entre 29 a 38 años, los cuales abarca un total de 33 (33%) efectivos policiales, mientras que la población con menor frecuencia fueron un total de 17 (17%) efectivos con un intervalo de edades entre 48 años a más.

**Tabla 4**

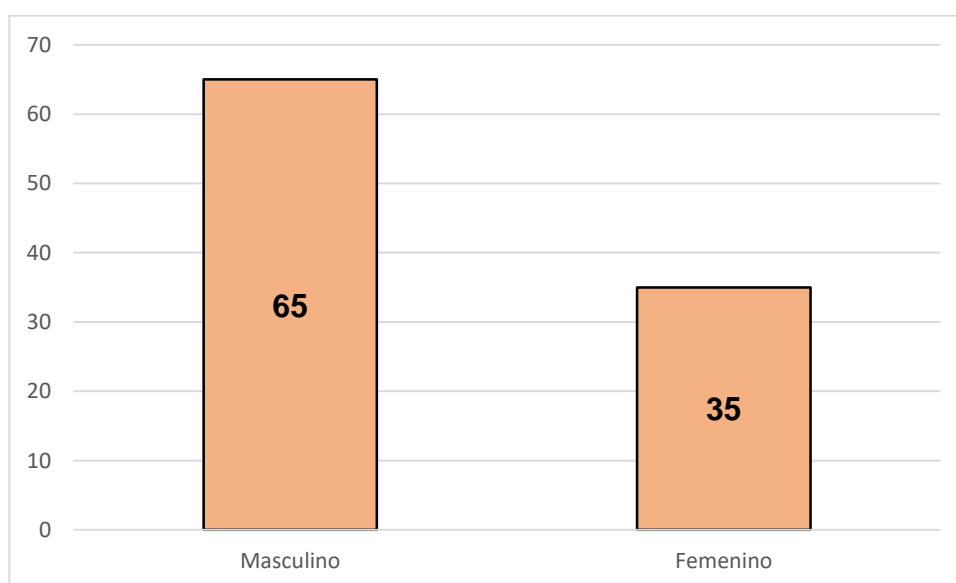
*Distribución de la población por sexo*

Sexo	f	%
Masculino	65	65
Femenino	35	35
Total	100	100

*Fuente.* Nomina de asistencia

**Figura 2**

*Distribución de la población por sexo*



*Fuente.* Tabla 4

**Interpretación:**

Según lo observado en la tabla 4, figura 2 se explica que, según el sexo con mayor participación dentro de una muestra total de 100 efectivos policiales de la región policial de Ambo, en su mayoría se encuentran elementos del sexo masculino, los cuales abarca un total de 65 (65%) efectivos policiales, mientras que la población con menor frecuencia fue un total de 35 (35%) efectivos con un total de elementos de sexo femenino.

**Tabla 5**

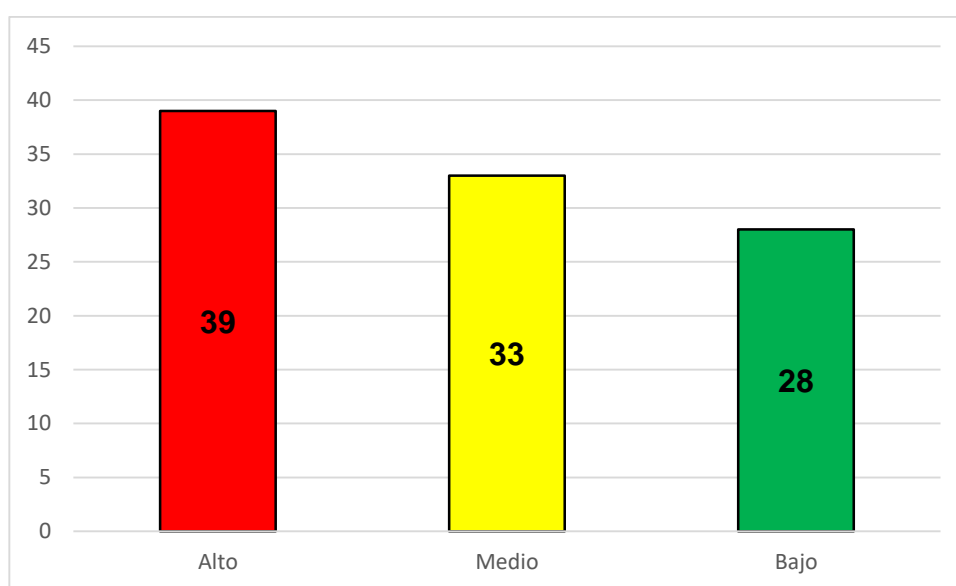
*Nivel de la variable estrés laboral*

Estrés laboral	f	%
Alto	39	39
Medio	33	33
Bajo	28	28
Total	100	100

*Fuente.* Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

**Figura 3**

*Nivel de la variable estrés laboral*



*Fuente.* Tabla 5

**Interpretación:**

Según lo observado en la tabla 5, figura 3 se explica que según sea el nivel de la variable estrés laboral con mayor participación dentro de una muestra total de 100 efectivos policiales de la región policial de Ambo, en su mayoría se encuentra en un nivel alto, los cuales abarcan un total de 39 (39%) efectivos policiales, las cuales se representan en una respuesta del cuerpo y la mente a demandas excesivas o situaciones estresantes en el trabajo. Mientras que la población con menor frecuencia se encuentra en un nivel bajo del estrés laboral el cual está conformado por un total de 28 (28%) efectivos policiales.

**Tabla 6**

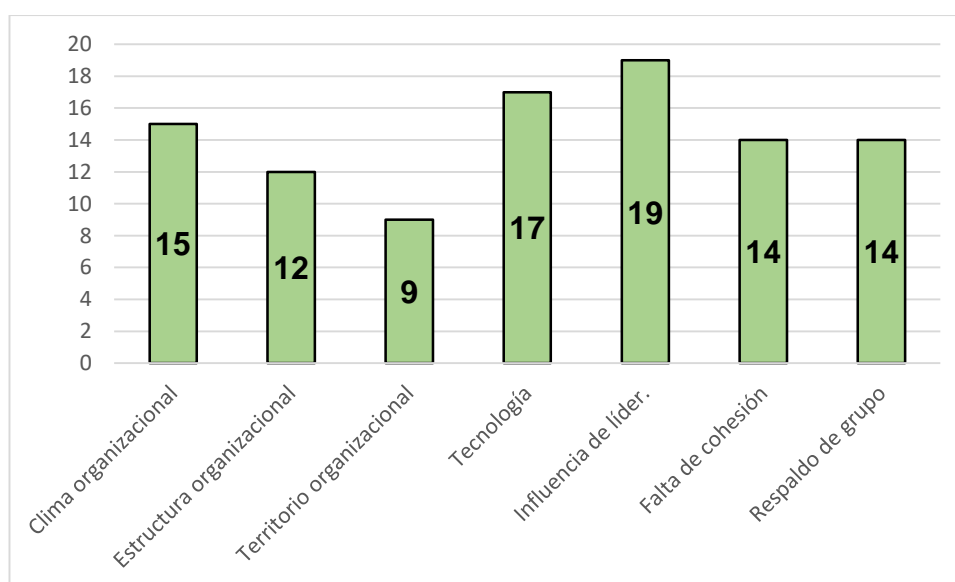
*Nivel predominante de la dimensión de la variable estrés laboral*

Dimensiones del estrés laboral	f	%
Clima organizacional	15	15
Estructura organizacional	12	12
Territorio organizacional	9	9
Tecnología	17	17
Influencia de líder.	19	19
Falta de cohesión	14	14
Respaldo de grupo	14	14
Total	100	100

*Fuente.* Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

**Figura 4**

*Nivel predominante de la dimensión de la variable estrés laboral*



*Fuente.* Tabla 6

**Interpretación:**

Según lo observado en la tabla 6, figura 4 se explica que según sea el nivel de la dimensión predominante de la variable estrés laboral con mayor participación dentro de una muestra total de 100 efectivos policiales de la región policial de Ambo, en su mayoría se encuentra en altos niveles en la influencia del líder, los cuales abarcan un total de 19 (19%) efectivos policiales. Mientras que la dimensión con menor frecuencia es la denominada como territorio organizacional el cual está conformado por un total de 9 (9%) efectivos policiales.

**Tabla 7**

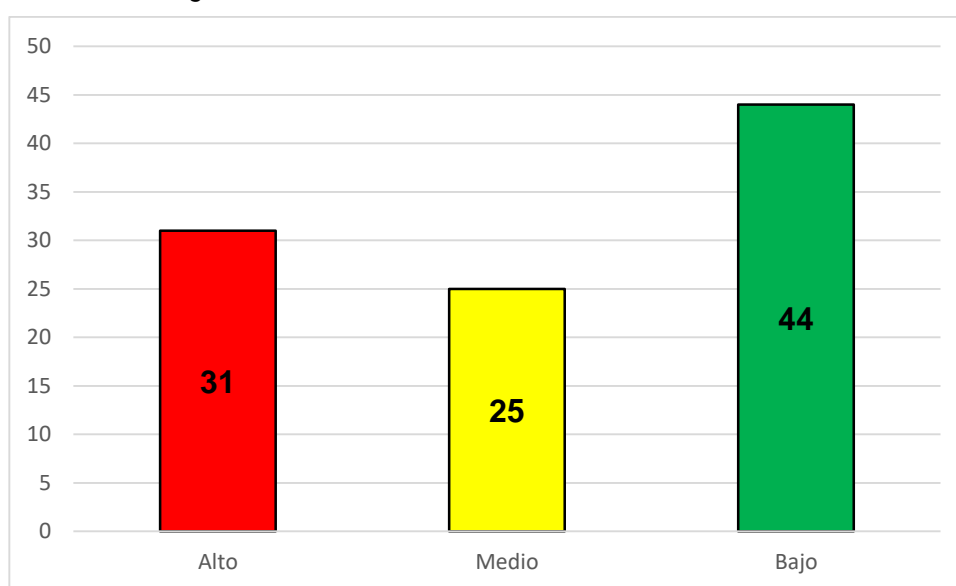
*Nivel de la variable agresividad*

Agresividad	f	%
Alto	31	31
Medio	25	25
Bajo	44	44
Total	100	100

*Fuente.* Cuestionario de agresividad (AQ)

**Figura 5**

*Nivel de la variable agresividad*



*Fuente.* Tabla 7

**Interpretación:**

Según lo observado en la tabla 7, figura 5 se explica que según sea el nivel de la variable agresividad con mayor participación dentro de una muestra total de 100 efectivos policiales de la región policial de Ambo, en su mayoría se encuentra en un nivel bajo, los cuales abarcan un total de 44 (44%) efectivos policiales, las cuales se representan en una baja tendencia a actuar con hostilidad o violencia, ya sea de forma física, verbal o psicológica. Mientras que la población con menor frecuencia se encuentra en un nivel medio de la agresividad el cual está conformado por un total del 25 (25%) efectivos policiales.

**Tabla 8**

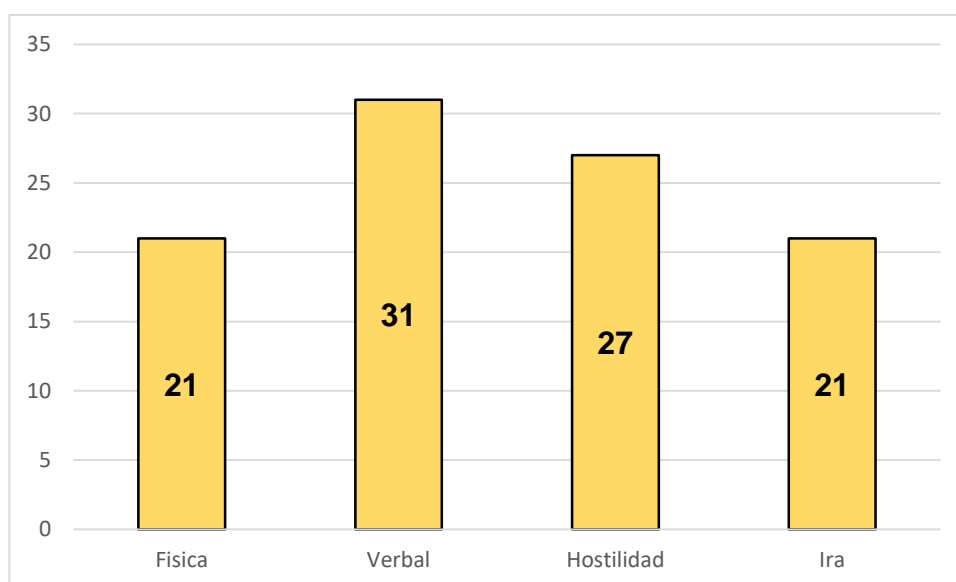
*Nivel predominante de la dimensión de la variable agresividad*

Dimensiones de la agresividad	f	%
Física	21	21
Verbal	31	31
Hostilidad	27	27
Ira	21	21
Total	100	100

*Fuente.* Cuestionario de agresividad (AQ)

**Figura 6**

*Nivel predominante de la dimensión de la variable agresividad*



*Fuente.* Tabla 8

**Interpretación:**

Según lo observado en la tabla 8, figura 6 se explica que el nivel de la dimensión de la variable agresividad con mayor participación dentro de una muestra total de 100 efectivos policiales de la región policial de Ambo, en su mayoría mostraron niveles altos en la agresividad verbal, lo que abarca un total de 31 (31%) efectivos policiales. Mientras que la dimensión con menor frecuencia es la denominada como la agresión física e ira, el cual está conformado por un total de 21 (21%) efectivos policiales.

## 4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

**Tabla 9**

*Niveles de relación de Pearson*

Valor	Significado
1	Relación grande y perfecta positiva
0,9 a 0,99	Relación muy alta positiva
0,7 a 0,89	Relación alta positiva
0,4 a 0,69	Relación moderada positiva
0,2 a 0,39	Relación baja positiva
0,01 a 0,19	Relación muy baja positiva
0	Relación nula

### Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

**Tabla 10**

*Relación entre la variable estrés laboral y agresividad*

		Correlaciones	
		Estrés laboral	Agresividad
<b>Estrés laboral</b>	Relación de Pearson	1	,852**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
<b>Agresividad</b>	Relación de Pearson	,852**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

\*\* . La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la Tabla 10 se evidenció un valor de p (0.000), inferior al nivel de significación  $\alpha$  (0.05). Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo que confirma la existencia de una relación entre las variables estrés laboral y agresividad. El coeficiente obtenido fue de 0.852\*\*, lo cual refleja una relación positiva alta. En consecuencia, se interpreta que, a mayor presencia de estrés laboral, aumenta la probabilidad de que se manifiesten conductas agresivas.

## Hipotesis específicas

### Hipotesis específica 1

H<sub>a1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

H<sub>01</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

**Tabla 11**

*Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión agresión física*

		Correlaciones	
		Estrés laboral	Agresión física
<b>Estrés laboral</b>	Relación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
<b>Agresión física</b>	Relación de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

\*\* . La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la Tabla 11 se aprecia un valor de p (0.000), inferior al nivel de significación  $\alpha$  (0.05). Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. El coeficiente de relación obtenido fue de 0.902\*\*, lo que evidencia una relación positiva alta entre la variable principal y la dimensión analizada. En consecuencia, se interpreta que, a mayor presencia de estrés laboral, aumenta la probabilidad de que se manifiesten conductas agresivas de tipo físico.

### Hipotesis específica 2

H<sub>a2</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión verbal en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

H<sub>02</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión verbal en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

**Tabla 12***Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión agresión verbal*

		Correlaciones	
		<b>Estrés laboral</b>	<b>Agresión verbal</b>
<b>Estrés laboral</b>	Relación de Pearson	1	,875**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
<b>Agresión verbal</b>	Relación de Pearson	,875**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

\*\* . La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la Tabla 12 se reporta un valor de p (0.000), inferior al nivel de significación  $\alpha$  (0.05). Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. El coeficiente de relación obtenido fue de 0.875\*\*, lo que evidencia una relación positiva alta entre la variable principal y la dimensión analizada. En este sentido, se concluye que, a mayor nivel de estrés laboral en los efectivos policiales, aumenta la probabilidad de que se manifiesten conductas agresivas de tipo verbal.

### Hipotesis especifica 3

H<sub>a3</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

H<sub>03</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

**Tabla 13***Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión hostilidad*

		Correlaciones	
		<b>Estrés laboral</b>	<b>Hostilidad</b>
<b>Estrés laboral</b>	Relación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
<b>Hostilidad</b>	Relación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

\*\* . La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la Tabla 13 se registra un valor de p (0.000), inferior al nivel de significación  $\alpha$  (0.05). Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. El coeficiente de relación obtenido fue de 0.802\*\*, lo que evidencia una relación positiva alta entre la variable principal y la dimensión analizada. En consecuencia, se concluye que, a mayor nivel de estrés laboral en los efectivos policiales, aumenta la probabilidad de que se manifiesten conductas de tipo hostil.

### Hipotesis especifica 4

H<sub>a4</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025

H<sub>04</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025

**Tabla 14**

*Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión ira*

		Correlaciones	
		Estrés laboral	Ira
<b>Estrés laboral</b>	Relación de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
<b>Ira</b>	Relación de Pearson	,827**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

\*\* . La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la Tabla 14 se reporta un valor de p (0.000), inferior al nivel de significación  $\alpha$  (0.05). Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. El coeficiente de relación obtenido fue de 0.827\*\*, lo que evidencia una relación positiva alta entre la variable principal y la dimensión analizada. En consecuencia, se concluye que, a mayor nivel de estrés laboral en los efectivos policiales, aumenta la probabilidad de que se manifiesten respuestas de ira.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

Según es presentada nuestra hipótesis general, se acepta entonces la hipótesis alternativa, la cual indica la existencia de un grado de relación de ,852\*\*, el cual nos indica que existe una relación positiva alta entre las variables estrés laboral y agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo. Estos resultados obtenidos son semejantes a los obtenidos por Gutiérrez (2022), se concluyó que, si hay una relación entre el síndrome de burnout y la agresividad, con un coeficiente Rho de 0.9. Este resultado evidencia que el burnout constituye un factor determinante en los niveles de agresividad manifestados por los agentes. Esto se afirma con la definición de Belloch et al (2008), el estrés se puede definir como las respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales de una persona que se adapta o trata de adaptarse a la presión interna y externa.

Tras presentar la hipótesis específica 1, se acepta entonces la hipótesis alternativa, que señala la existencia de un grado de relación de ,902\*\*, se evidencia relación positiva alta entre el estrés laboral y la agresión física en los policías de la región de Ambo. Estos hallazgos guardan similitud con los reportados por Salazar (2023), quien encontró que las creencias irracionales se relacionan de manera positiva con la agresión ( $r = .456$ ), mostrando una relación moderada y significativa ( $p = .048$ ). De ello se desprende que los agentes que presentan este tipo de creencias tienen mayor probabilidad de manifestar conductas agresivas. Esta conclusión se respalda en lo señalado por Ávila (2014), quien plantea que la agresión surge de la interacción entre los individuos y el entorno donde se desenvuelve, especialmente cuando este es percibido como amenaza y capaz de superar sus recursos de afrontamiento.

Según es presentada nuestra hipótesis específica 2, se acepta entonces la hipótesis alternativa, la que señala la existencia de un grado de relación de ,875\*\*, la que señala que existe una relación positiva alta entre el estrés laboral y la agresión verbal en los efectivos policiales de la región policial de Ambo. Estos resultados obtenidos son diferentes a los obtenidos por Meléndez

(2023), es por ello que Se concluye que existe una relación negativa significativa de nivel moderado ( $r = -0.463^{**}$ ,  $p = 0.000$ ) entre las variables analizadas. Asimismo, se observa una relación moderada y significativa con la conducta agresiva. Esta interpretación se respalda en lo señalado por Piñeira (2013), quien define el concepto como una respuesta psicológica o física del personal cuando las demandas o exigencias de su entorno laboral no se corresponden con sus capacidades, necesidades o recursos profesionales.

Según es presentada nuestra hipótesis específica 3, se acepta entonces la hipótesis alternativa, la que señala la existencia de un grado de relación de  $,802^{**}$ , se evidencia una relación positiva alta entre el estrés laboral y la hostilidad en los policías de la región de Ambo. Sin embargo, estos hallazgos difieren de los reportados por Carhuaricra y León (2022), quienes identificaron una relación entre depresión y agresividad, con un coeficiente de relación significativo de 0.569. En su estudio, el valor de chi cuadrado presentó un nivel de significación superior a 0.05, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula. Esta interpretación se complementa con lo señalado por Huprich (2007), quien sostiene que factores como la ausencia de autonomía profesional, el trato hacia los clientes, la ambigüedad, los conflictos de rol, la reducción de las oportunidades de la realización individual y la ausencia de retroalimentación positiva contribuyen a la aparición de conductas hostiles.

Tras presentar la hipótesis específica 4, se acepta entonces la hipótesis alternativa, la cual indica la existencia de un grado de relación de  $,827^{**}$ , se encontró una relación positiva alta entre el estrés laboral y la ira en los efectivos de la región de Ambo. No obstante, estos hallazgos difieren de los reportados por Flores (2024), quien encontró que la sobrecarga laboral se vincula con el estrés laboral con una relación significativa de 0.718. Esta interpretación se respalda en lo señalado por Gutiérrez et al. (2006), quienes describen el estrés como un problema de múltiples consecuencias en el ámbito personal y en el organizacional, afectando en las relaciones interpersonales y provocando mayor vulnerabilidad frente al desarrollo de trastornos psiquiátricos.

## CONCLUSIONES

Se concluyó que existe una relación positiva alta (.852), entre el estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo, el cual quiere decir que, debido a la naturaleza exigente y arriesgada de su trabajo, además de la constante exposición a contextos violentos, la presión institucional genera un trastorno emocional progresivo se manifiesta en reacciones impulsivas, irritabilidad y comportamientos agresivos tanto en el trabajo como en el hogar.

Se concluye que existe una relación positiva alta (.902), entre la variable estrés laboral y la dimensión agresión física, el cual quiere decir que el nivel persistente de tensión y presión presente puede provocar respuestas conductuales impulsivas e inapropiadas, si todo ese estrés no está debidamente canalizado.

Se concluye que existe una relación positiva alta (.875), entre la variable estrés laboral y la dimensión agresión verbal, el cual quiere decir que aparece como un medio de escape a la frustración, al agotamiento mental el cual afecta negativamente la comunicación con compañeros de trabajo, superiores y el público en general.

Se concluye que existe una relación positiva alta (.802), entre la variable estrés laboral y la dimensión hostilidad, el cual quiere decir que la desconfianza, la irritabilidad y las conductas confrontativas son ejemplos de una disposición negativa hacia los demás que tiende a empeorar cuando el estrés se prolonga sin un manejo adecuado.

Se concluye que existe una relación positiva alta (.827), entre la variable estrés laboral y la dimensión ira, el cual quiere decir que cuando esta emoción no está bien controlada, se convierte en una manifestación común de angustia psicológica con la que lidian muchos efectivos policiales, el cual surge como consecuencia de la frustración.

## RECOMENDACIONES

### ➤ A la región policial de Ambo

- Implementar programas de salud mental preventiva, además de diseñar y ofrecer talleres psicoeducativos sobre manejo del estrés, control emocional, técnicas de relajación y autocuidado, dirigidos específicamente al personal policial.
- Brindar atención psicológica individual y grupal, al habilitar un servicio permanente de consejería y apoyo psicológico, con horarios flexibles que se adapten a los turnos policiales, a fin de atender casos de ansiedad, irritabilidad, insomnio, fatiga crónica u otros indicadores de estrés y agresividad.
- Establecer canales de coordinación interinstitucional al mantener una comunicación constante entre la Jefatura Policial y el Centro de Salud para la identificación temprana de casos críticos, seguimiento terapéutico y evaluación periódica del estado emocional de los efectivos.

### ➤ A la Universidad de Huánuco

- Diseñar proyectos de intervención comunitaria que involucren a docentes y estudiantes en la atención psicológica preventiva y la promoción de habilidades socioemocionales en el personal policial.
- Facilitar el acceso a la población para desarrollar estudios, promoviendo la colaboración con instituciones públicas y privadas. Este apoyo permitirá optimizar el trabajo realizado, poniendo especial atención en el fortalecimiento de la inteligencia emocional.

### ➤ A los estudiantes de psicología

- Cumplir con la misión y visión de nuestra universidad, reconociendo la investigación como un eje fundamental en la formación profesional. De esta manera, se busca aportar soluciones innovadoras que contribuyan al bienestar y progreso de la sociedad.

- Fomentar actividades de integración y recreación saludable, al sugerir espacios de encuentro grupal fuera del horario laboral (como caminatas, talleres de arte o dinámicas de grupo) para reducir tensiones acumuladas y mejorar las relaciones interpersonales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albán A. (2024). *Dinámica familiar, estilos parentales y niveles de agresividad en estudiantes del bachillerato* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/29680>
- Ávila J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Rev.Cs.Farm. y Bioq.* 2014, 2(1): 117 -125  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es)
- Belloch A, Sandín B, Ramos F. (2008) Manual de psicopatología. Edificio Valrealty, 1.a planta. Editora: Cristina Sánchez
- Biblioteca de la Academia de la Magistratura. (2016). Síntesis informativa, p. 11 – 22. Disponible en:  
<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/85/si23.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carhuaricra R. y León R. (2022). Depresión y agresividad en niños y adolescentes institucionalizados en Huánuco–2019.
- Carrasco F. y Gonzáles D. (2006). Aspectos de la agresión: Definición y modelos explicativos. *Revista Acción Psicológica*, (4), 7-38. Recuperado de <https://bit.ly/3pdyulY>
- Castillo G. y Males A. (2022). Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud. Hospital San Luis de Otavalo, 2022  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10225/1/Castillo%20Ruiz%2c%20G%20y%20Males%20Alajo%2c%20A%20%282022%29%20Inteligencia%20emocional.pdf>
- Dollard. (1939). Aspectos conceptuales de la agresión: definición y modelos explicativos. *Acción Psicológica*, vol. 4, núm. 2. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758001.pdf>
- Flores V. (2024). Sobrecarga y estrés laboral en trabajadores de la gerencia de administración tributaria y rentas municipalidad Amarilis, 2022

<https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/71f1ff4b-ef58-4d6d-be73-361628b71e65/content>

Gershon R. (2017). El estrés laboral en el envejecimiento de los policías. *Revista de medicina ocupacional y ambiental*.

Gómez M. y Ruiz M. (2014). Dimensiones del síndrome de burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo; 2015 Disponible en: [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL\\_GomezFranci aMaria\\_RuizLlontopMiriam.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL_GomezFranci aMaria_RuizLlontopMiriam.pdf)

Gutiérrez J. (2022), en su tesis titulada “Síndrome de burnout y agresividad en agentes policiales de una comisaría del distrito de Carabayllo, 2020 <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33041/Gutierrez%20De%20La%20Torre%2c%20Jacqueline%20Julia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López O. (2004). *La agresividad humana*.

Luthans, F. (2011), “Organizational Behavior an Evidence – Bases Approach”. Chapter. Nine. Stress and Conflict. 12th. Edición. [Internet]. [Consultado el 23 Abr 2022] Disponible en: [https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fredluthansorganizational-behavior-\\_an-evidence-based-approach-twelftheditionmcgraw-hill\\_irwin-2010.pdf](https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fredluthansorganizational-behavior-_an-evidence-based-approach-twelftheditionmcgraw-hill_irwin-2010.pdf).

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The Measurement of experienced burnout, 2, 99–113

Meléndez R. (2023). Rasgos de personalidad y conductas agresivas en personal policial de Cajamarca, 2022 <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7036/Tesis%20Roxana%20Melendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Salud (2015). Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la Dirección de Salud IV LE. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/17888166/Estres-Laboral-en-Trabajadores-de-SaludMINSA>

Morales J. (2017). Diferencias en los tipos y niveles de agresividad en adolescentes víctimas y no víctimas del conflicto armado en Colombia.

Morales J. (2017). Diferencias en los tipos y niveles de agresividad en adolescentes víctimas y no víctimas del conflicto armado en Colombia.

Olivas, L. (2023). Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 13(25), 32-46.

Osorio, J. y Cárdenas L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.

Pacheco (2022), en su tesis titulada "Estrés laboral en el personal de enfermería de los servicios de unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2020 <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3898/Pacheco%20Venancio%2c%20Angela%20Aida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Penado, M., Andreu, J. y Peña, E. (2014). Agresividad reactiva, proactiva y mixta: análisis de los factores de riesgo individual. *Anuario de Psicología Jurídica*, 24(1), 37-42.

Pérez Y. (2024). Estrés laboral en colaboradores de una empresa retail que realizan trade marketing <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/fd1cc6b6-4ec9-40de-b4e8-74531a037d3b/content>

Piñeira M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enfermería global*. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000300008&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008&lng=es)

- Poó, F., Ledesma, R., y Montes, S. (2008). Rasgos de personalidad y agresión en conductores. *Avaliação psicológica*, 7(3), 269-280.
- Rodríguez A. (2010). Burnout: un fenómeno creciente. *Psicología desde el Caribe*, (26), vii-x. ISSN: 0123- 417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=213/21319039001>
- Santa G. (2016). Estrés laboral en el personal de Enfermería, prevención a partir de la elaboración de un modelo educativo formativo [Internet] Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2016. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/43685>
- Tintaya, Y. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de agresión de Buss y Perry-AQ en adolescentes del Sur de Lima. *Acta de Psicología Peruana*, 3(1), 85- 113.
- Villanueva, C. (2007). Violencia y agresiones: pinceladas para una nueva perspectiva psicosocial interaccionista. *Perspectivas y retrospectivas de la psicología social en los albores del siglo XXI*, 163-170.
- Zucal, J. (2010). Violencia: un concepto difícil de asir. *Antropolítica-Revista Contemporánea de Antropología*, (29).

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Aguirre Trujillo, R. (2026). *El estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación del estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión verbal</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación del estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025.</p> <p><b>Específicos</b> Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión verbal en los efectivos policiales de la</p>	<p><b>General</b> Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025 Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025</p> <p><b>Específicos</b> Ha<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025 Ho<sub>1</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión física en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025</p> <p>Ha<sub>2</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión verbal en los</p>	<p>Estrés laboral</p>	<p>-Clima organizacional</p> <p>-Estructura organizacional</p> <p>-Territorio organizacional</p> <p>-Tecnología</p> <p>-Influencia de líder.</p>	<p>- Metas de la organización</p> <p>- estrategias de política de la organización</p> <p>- carencias en la organización.</p> <p>- Informes</p> <p>- Poco control</p> <p>- estructura formal</p> <p>- Incomodidad en el trabajo</p> <p>- control en mi área de trabajo</p> <p>- no hay espacio privado.</p> <p>- Equipo limitado</p> <p>- Falta de conocimiento técnico</p> <p>- falta de tecnología</p> <p>- Mi feje no me defiende</p> <p>- No hay respeto</p> <p>- No se preocupa por mí</p> <p>- No soy parte del grupo</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo,</p> <p>ALCANCE O NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>POBLACIÓN: 100 efectivos policiales</p> <p>MUESTRA: 100 efectivos policiales.</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.</p> <p>Cuestionario de agresión de Buss y Perry.</p>

<p>en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?</p>	<p>región policial de Ambo – 2025</p>	<p>efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025</p>	<p>-Falta de cohesión</p>	<p>- No hay estatus grupal - Grupo desorganizado</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?</p>	<p>Describir la relación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025</p>	<p>H02: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión agresión verbal en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025</p>	<p>-Respaldo de grupo</p>	<p>- No me respalda mi grupo - Mi grupo no me apoya con ayuda técnica - No me brindan respaldo frente al comisario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?</p>	<p>Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025</p>	<p>Ha3: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025</p> <p>H03: No existe entre el estrés laboral y la dimensión hostilidad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025</p>	<p>Agresión</p>	<p>- Golpes - Empujones - Maltrato físico.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025?</p>	<p>Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025</p>	<p>Ha4: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025</p> <p>H04: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ira en los efectivos policiales de la región policial de Ambo - 2025</p>	<p>Agresión Física</p>	<p>- Insultos - Amenazas - Sarcasmo, burla</p>
			<p>Agresión Verbal</p>	<p>- Disgusto - Desprecio - Sarcasmo</p>
			<p>Hostilidad</p>	<p>- Disgusto - Irritación - Furia - Rabia</p>
			<p>Ira</p>	

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL**

**EDAD:**

**SEXO:**

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

Siempre : 3

A veces : 2

Nunca : 1

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

N°	ÍTEMS	CF	BF	VF
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	1	2	3
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	1	2	3
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado			
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes			
6	Mi supervisor no me respeta			
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.			
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales			
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.			
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.			

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

## CUESTIONARIO DE AGRESIÓN ADAPTADO

**EDAD:**

**SEXO:**

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

CF: Completamente falso para mí

BF: Bastante falso para mi

VF: Ni verdadero ni falso para mi

BV: Bastante verdadero para mi

CV: Completamente verdadero para mi

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

N°	ÍTEMS	CF	BF	VF	BV	CV
1	De vez en cuando no puedo controlar las ganas de golpear a otra persona	1	2	3	4	5
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto con ellos	1	2	3	4	5
3	Me enojo rápidamente, pero se me pasa enseguida.	1	2	3	4	5
4	A veces soy bastante envidioso.	1	2	3	4	5
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona.	1	2	3	4	5
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	1	2	3	4	5
7	Cuando estoy enojado, muestro el enojo que tengo.	1	2	3	4	5
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente	1	2	3	4	5
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también	1	2	3	4	5

<b>10</b>	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11</b>	Algunas veces me siento tan enojado que tengo ganas de estallar.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	Parece que siempre son otros los que consiguen oportunidades.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	Suelo involucrarme en las peleas algo más de lo normal.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>14</b>	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>15</b>	Soy una persona tranquila	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>16</b>	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>17</b>	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	Mis amigos dicen que discuto mucho.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>19</b>	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>20</b>	Sé que mis amigos me critican a mis espaldas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>21</b>	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>22</b>	Algunas veces pierdo el control sin razón alguna.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>23</b>	Desconfío de desconocidos demasiado amigables	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>24</b>	No encuentro ni una buena razón para pegar a una persona.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>25</b>	Tengo dificultades para controlar mi genio.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>26</b>	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí, a mis espaldas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>27</b>	He amenazado gente que conozco.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>28</b>	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>29</b>	He estado tan furioso que rompía cosas	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 3

### RECOLECCIÓN DE DATOS

54

#### Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL

EDAD: 55

SEXO: M

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

Siempre : 3

A veces : 2

Nunca : 1

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

N°	ÍTEMS	CF	BF	VF
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	1	<del>2</del>	3
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	1	2	<del>3</del>
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	X		
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes			X
6	Mi supervisor no me respeta		X	
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales		X	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.		X	
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.			X
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.		X	

13	Suelo involucrarme en las peleas algo más de lo normal	<del>1</del>	2	3	4	5
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos	<del>1</del>	2	3	4	5
15	Soy una persona tranquila	1	2	3	<del>4</del>	5
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas	<del>1</del>	2	3	4	5
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	<del>1</del>	2	3	4	5
18	Mis amigos dicen que discuto mucho.	<del>1</del>	2	3	4	5
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	<del>1</del>	2	3	4	5
20	Sé que mis amigos me critican a mis espaldas.	<del>1</del>	2	3	4	5
21	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	<del>1</del>	2	3	4	5
22	Algunas veces pierdo el control sin razón alguna.	<del>1</del>	2	3	4	5
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables	<del>1</del>	2	3	4	5
24	No encuentro ni una buena razón para pegar a una persona.	<del>1</del>	2	3	4	5
25	Tengo dificultades para controlar mi genio.	<del>1</del>	2	3	4	5
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí, a mis espaldas.	<del>1</del>	2	3	4	5
27	He amenazado gente que conozco	<del>1</del>	2	3	4	5
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán	1	2	<del>3</del>	4	5
29	He estado tan furioso que rompa cosas	<del>1</del>	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## CUESTIONARIO DE AGRESIÓN ADAPTADO

EDAD: 55

SEXO:

Instrucciones a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión

CF: Completamente falso para mi

BF: Bastante falso para mi

VF: Ni verdadero ni falso para mi

BV: Bastante verdadero para mi

CV: Completamente verdadero para mi

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

Nº	ÍTEMS	CF	BF	VF	BV	CV
1	De vez en cuando no puedo controlar las ganas de golpear a otra persona	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto con ellos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Me enojo rápidamente, pero se me pasa enseguida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	A veces soy bastante envidioso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Cuando estoy enojado, muestro el enojo que tengo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Algunas veces me siento tan enojado que tengo ganas de estallar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Parece que siempre son otros los que consiguen oportunidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13	Suelo involucrarme en las peleas algo más de lo normal.	<del>1</del>	2	3	4	5
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos	<del>1</del>	2	3	4	5
15	Soy una persona tranquila	1	2	3	4	<del>5</del>
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.	<del>1</del>	2	3	4	5
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	<del>1</del>	2	3	4	5
18	Mis amigos dicen que discuto mucho.	<del>1</del>	2	3	4	5
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	<del>1</del>	2	3	4	5
20	Sé que mis amigos me critican a mis espaldas.	<del>1</del>	2	3	4	5
21	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	<del>1</del>	2	3	4	5
22	Algunas veces pierdo el control sin razón alguna.	<del>1</del>	2	3	4	5
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables	<del>1</del>	2	3	4	5
24	No encuentro ni una buena razón para pegar a una persona.	<del>1</del>	2	3	4	5
25	Tengo dificultades para controlar mi genio.	<del>1</del>	2	3	4	5
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí, a mis espaldas.	<del>1</del>	2	3	4	5
27	He amenazado gente que conozco.	<del>1</del>	2	3	4	5
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán	<del>1</del>	2	3	4	5
29	He estado tan furioso que rompía cosas	<del>1</del>	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## CUESTIONARIO DE AGRESIÓN ADAPTADO

EDAD: 30

SEXO: F

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

CF: Completamente falso para mí

BF: Bastante falso para mí

VF: Ni verdadero ni falso para mí

BV: Bastante verdadero para mí

CV: Completamente verdadero para mí

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

N°	ÍTEMS	CF	BF	VF	BV	CV
1	De vez en cuando no puedo controlar las ganas de golpear a otra persona	X	2	3	4	5
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto con ellos	X	2	3	4	5
3	Me enojo rápidamente, pero se me pasa enseguida.	1	X	3	4	5
4	A veces soy bastante envidioso.	X	2	3	4	5
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona.	X	2	3	4	5
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	X	2	3	4	5
7	Cuando estoy enojado, muestro el enojo que tengo.	X	2	3	4	5
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente	1	2	3	4	X
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también	X	2	3	4	5
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	X	2	3	4	5
11	Algunas veces me siento tan enojado que tengo ganas de estallar.	X	2	3	4	5
12	Parece que siempre son otros los que consiguen oportunidades.	X	2	3	4	5

13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	La organización carece de dirección y objetivo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Mi equipo me presiona demasiado.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	La cadena de mando no se respeta.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Instrumento de recolección de datos

## CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL

EDAD: 30

SEXO: F

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

Siempre : 3

A veces : 2

Nunca : 1

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

Nº	ÍTEMS	CF	BF	VF
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	1	2	X
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X	2	3
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado		X	
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	X		
6	Mi supervisor no me respeta	X		
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	X		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.		X	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.		X	
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		

13	Suelo involucrarme en las peleas algo más de lo normal.	<del>1</del>	2	3	4	5
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos	<del>1</del>	2	3	4	5
15	Soy una persona tranquila	<del>1</del>	2	3	4	5
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.	<del>1</del>	2	3	4	5
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	<del>1</del>	2	3	4	5
18	Mis amigos dicen que discuto mucho.	<del>1</del>	2	3	4	5
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	<del>1</del>	2	3	4	5
20	Sé que mis amigos me critican a mis espaldas.	<del>1</del>	2	3	4	5
21	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	<del>1</del>	2	3	4	5
22	Algunas veces pierdo el control sin razón alguna.	<del>1</del>	2	3	4	5
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables	<del>1</del>	2	3	4	5
24	No encuentro ni una buena razón para pegar a una persona.	1	<del>2</del>	3	4	5
25	Tengo dificultades para controlar mi genio.	<del>1</del>	2	3	4	5
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí, a mis espaldas.	<del>1</del>	2	3	4	5
27	He amenazado gente que conozco.	<del>1</del>	2	3	4	5
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán	<del>1</del>	2	3	4	5
29	He estado tan furioso que rompía cosas	<del>1</del>	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## CUESTIONARIO DE AGRESIÓN ADAPTADO

EDAD: 34 SEXO: Masculino

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

CF: Completamente falso para mí

BF: Bastante falso para mí

VF: Ni verdadero ni falso para mí

BV: Bastante verdadero para mí

CV: Completamente verdadero para mí

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

Nº	ÍTEMS	CF	BF	VF	BV	CV
1	De vez en cuando no puedo controlar las ganas de golpear a otra persona	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto con ellos	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
3	Me enoja rápidamente, pero se me pasa enseguida.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
4	A veces soy bastante envidioso.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
7	Cuando estoy enojado, muestro el enojo que tengo.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
11	Algunas veces me siento tan enojado que tengo ganas de estallar.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
12	Parece que siempre son otros los que consiguen oportunidades	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5

13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	X		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.		X	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		
20	La organización carece de dirección y objetivo.	X		
21	Mi equipo me presiona demasiado.	X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		
24	La cadena de mando no se respeta.	X		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		

## Instrumento de recolección de datos

## CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL

EDAD:

34

SEXO:

Masculino

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

Siempre : 3

A veces : 2

Nunca : 1

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

Nº	ÍTEMS	CF	BF	VF
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	1	2	3
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	1	2	3
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado		X	
5	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes	X		
6	Mi supervisor no me respeta	X		
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	X		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		

13	Suelo involucrarme en las peleas algo más de lo normal	1	2	3	4	5
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos	1	2	3	4	5
15	Soy una persona tranquila	1	2	3	4	5
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.	1	2	3	4	5
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	1	2	3	4	5
18	Mis amigos dicen que discuto mucho.	1	2	3	4	5
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	1	2	3	4	5
20	Sé que mis amigos me critican a mis espaldas.	1	2	3	4	5
21	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	1	2	3	4	5
22	Algunas veces pierdo el control sin razón alguna.	1	2	3	4	5
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables	1	2	3	4	5
24	No encuentro ni una buena razón para pegar a una persona.	1	2	3	4	5
25	Tengo dificultades para controlar mi genio.	1	2	3	4	5
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí, a mis espaldas.	1	2	3	4	5
27	He amenazado gente que conozco.	1	2	3	4	5
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán	1	2	3	4	5
29	He estado tan furioso que rompía cosas	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## CUESTIONARIO DE AGRESIÓN ADAPTADO

EDAD: 28

SEXO: masculino

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión

CF: Completamente falso para mí

BF: Bastante falso para mí

VF: Ni verdadero ni falso para mí

BV: Bastante verdadero para mí

CV: Completamente verdadero para mí

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

Nº	ÍTEMS	CF	BF	VF	BV	CV
1	De vez en cuando no puedo controlar las ganas de golpear a otra persona	1	2	3	4	5
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto con ellos	1	2	3	4	5
3	Me enojo rápidamente, pero se me pasa enseguida.	1	2	3	4	5
4	A veces soy bastante envidioso.	1	2	3	4	5
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona.	1	2	3	4	5
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	1	2	3	4	5
7	Cuando estoy enojado, muestro el enojo que tengo.	1	2	3	4	5
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente	1	2	3	4	5
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también	1	2	3	4	5
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	1	2	3	4	5
11	Algunas veces me siento tan enojado que tengo ganas de estallar.	1	2	3	4	5
12	Parece que siempre son otros los que consiguen oportunidades.	1	2	3	4	5

13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.		X	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	X		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.		X	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		
20	La organización carece de dirección y objetivo.	X		
21	Mi equipo me presiona demasiado.	X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		
24	La cadena de mando no se respeta.	X		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		

**Instrumento de recolección de datos****CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL**

EDAD: 28

SEXO: Masculino

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

Siempre : 3

A veces : 2

Nunca : 1

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

N°	ÍTEMS	CF	BF	VF
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	1	2	3
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	1	2	3
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado			X
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes		X	
6	Mi supervisor no me respeta	X		
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.		X	
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales		X	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.		X	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.		X	
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		

13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.			X
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo			X
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo			f
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.			X
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.			X
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.			X
20	La organización carece de dirección y objetivo.			X
21	Mi equipo me presiona demasiado.	X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		
24	La cadena de mando no se respeta.	X		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		

## Instrumento de recolección de datos

## CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL

EDAD: 33

SEXO: F.

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

Siempre : 3

A veces : 2

Nunca : 1

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

N°	ÍTEMS	CF	BF	VF
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	X	2	3
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X	2	3
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado		X	
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	X		
6	Mi supervisor no me respeta			X
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales			X
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.			X
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.			X
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.			X
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.			X

13	Suelo involucrarme en las peleas algo más de lo normal	X	2	3	4	5
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos	X	2	3	4	5
15	Soy una persona tranquila	1	2	3	4	X5
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas	1X	2	3	4	5
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	X	2	3	4	5
18	Mis amigos dicen que discuto mucho.	X	2	3	4	5
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	X	2	3	4	5
20	Sé que mis amigos me critican a mis espaldas	X	2	3	4	5
21	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	X	2	3	4	5
22	Algunas veces pierdo el control sin razón alguna.	X	2	3	4	5
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables	X	2	3	4	5
24	No encuentro ni una buena razón para pegar a una persona.	X	2	3	4	5
25	Tengo dificultades para controlar mi genio.	X	2	3	4	5
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí, a mis espaldas.	1X	2	3	4	5
27	He amenazado gente que conozco.	X	2	3	4	5
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán	X	2	3	4	5
29	He estado tan furioso que rompía cosas	X	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## CUESTIONARIO DE AGRESIÓN ADAPTADO

EDAD:

33

SEXO:

F

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte, a las que deberás de responder marcando con un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

CF: Completamente falso para mí

BF: Bastante falso para mí

VF: Ni verdadero ni falso para mí

BV: Bastante verdadero para mí

CV: Completamente verdadero para mí

Recuerda que no existen respuestas malas ni buenas, solo es de interés como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones

Nº	ÍTEMS	CF	BF	VF	BV	CV
1	De vez en cuando no puedo controlar las ganas de golpear a otra persona	X	2	3	4	5
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto con ellos	X	2	3	4	5
3	Me enoja rápidamente, pero se me pasa enseguida.	X	2	3	4	5
4	A veces soy bastante envidioso.	X	2	3	4	5
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona.	X	2	3	4	5
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	1	2	3	4	X
7	Cuando estoy enojado, muestro el enojo que tengo.	X	2	3	4	5
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente	X	2	3	4	5
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también	X	2	3	4	5
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	X	2	3	4	5
11	Algunas veces me siento tan enojado que tengo ganas de estallar.	X	2	3	4	5
12	Parece que siempre son otros los que consiguen oportunidades.	X	2	3	4	5

13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.			X
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo		X	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo			X
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.			X
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.		X	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado			X
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.			X
20	La organización carece de dirección y objetivo.		X	
21	Mi equipo me presiona demasiado.	X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.		X	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.			X
24	La cadena de mando no se respeta.		X	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.			X

## ANEXO 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**TITULO DE ESTUDIO :** "El estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025"

**INVESTIGADOR:** Renzo AGUIRRE TRUJILLO

**ESTIMADO PARTICIPANTE:**

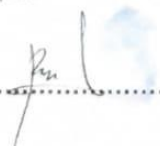
Te invitamos a desarrollar este cuestionario que tiene como proposito evaluar los niveles de estrés y agresividad que usted manifiesta, dicha informacion seras util para el desarrollo de la presente investigacion, asegurando la total confidencialidad del caso.

Te informamos que tu participacion es totalmente voluntaria, si no desea responder puede devolver el cuestionario, asimis los datos que brinde seran manejados de manera confidencial, del mismo modo el cuestionario aplicado no le traera ningun tipo de perjuicio. Para cualquier tipo de consulta que tenga pueda contactarse al numero : 997975215.

**He leído los párrafos anteriores y reconosco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en el presente estudio.**

**EDAD:** 30

**SEXO:** Femenino

**FIRMA**..........Huánuco 10 de Agosto del 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**TITULO DE ESTUDIO :** "El estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025"

**INVESTIGADOR:** Renzo AGUIRRE TRUJILLO

**ESTIMADO PARTICIPANTE:**

Te invitamos a desarrollar este cuestionario que tiene como proposito evaluar los niveles de estrés y agresividad que usted manifiesta, dicha informacion seras util para el desarrollo de la presnete investigacion, asegurando la total confidencialidad del caso.

Te informamos que tu participacion es totalmente voluntaria, si no desea responder puede devolver el cuestionario, asimis los datos que brinde seran manejados de manera confidencial, del mismo modo el cuestionario el cuestionario aplicado no le traera ningun tipo de perjuicio. Para cualquier tipo de consulta que tenga pueda contactarse al numero : 997975215.

**He leído los párrafos anteriores y reconosco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en el presente estudio.**

**EDAD:** 34

**SEXO:** Masculin

**FIRMA**..........Huánuco 10 de Agosto.....del 2025

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**TITULO DE ESTUDIO :** "El estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025"

**INVESTIGADOR:** Renzo AGUIRRE TRUJILLO

**ESTIMADO PARTICIPANTE:**


Te invitamos a desarrollar este cuestionario que tiene como proposito evaluar los niveles de estrés y agresividad que usted manifiesta, dicha informacion seras util para el desarrollo de la presente investigacion, asegurando la total confidencialidad del caso.

Te informamos que tu participacion es totalmente voluntaria, si no desea responder puede devolver el cuestionario, asimis los datos que brinde seran manejados de manera confidencial, del mismo modo el cuestionario aplicado no le traera ningun tipo de perjuicio. Para cualquier tipo de consulta que tenga pueda contactarse al numero : 997975215.

**He leído los parrafos anteriores y reconosco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en el presente estudio.**

**EDAD:** 28

**SEXO:** Masculino

**FIRMA** .....  ..... Huánuco .10. de ... Agosto ..... del 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**TITULO DE ESTUDIO :** "El estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025"

**INVESTIGADOR:** Renzo AGUIRRE TRUJILLO

**ESTIMADO PARTICIPANTE:**

Te invitamos a desarrollar este cuestionario que tiene como proposito evaluar los niveles de estrés y agresividad que usted manifiesta, dicha informacion seras util para el desarrollo de la presnete investigacion, asegurando la total confidencialidad del caso.

Te informamos que tu participacion es totalmente voluntaria, si no desea responder puede devolver el cuestionario, asimis los datos que brinde seran manejados de manera confidencial, del mismo modo el cuestionario el cuestionario aplicado no le traera ningun tipo de perjuicio. Para cualquier tipo de consulta que tenga pueda contactarse al numero : 997975215.

**He leido los parrafos anteriores y reconosco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en el presente estudio.**

**EDAD:** 33

**SEXO:** Femenino

**FIRMA**  .....Huánuco 10 de Agosto del 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**TITULO DE ESTUDIO :** "El estrés laboral y la agresividad en los efectivos policiales de la región policial de Ambo – 2025"

**INVESTIGADOR:** Renzo AGUIRRE TRUJILLO

### **ESTIMADO PARTICIPANTE:**

Te invitamos a desarrollar este cuestionario que tiene como proposito evaluar los niveles de estrés y agresividad que usted manifiesta, dicha informacion seras util para el desarrollo de la presnete investigacion, asegurando la total confidencialidad del caso.

Te informamos que tu participacion es totalmente voluntaria, si no desea responder puede devolver el cuestionario, asimis los datos que brinde seran manejados de manera confidencial, del mismo modo el cuestionario el cuestionario aplicado no le traera ningun tipo de perjuicio. Para cualquier tipo de consulta que tenga pueda contactarse al numero : 997975215.

**He leído los párrafos anteriores y reconosco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en el presente estudio.**

**EDAD:** 55

**SEXO:** Masculino

**FIRMA:**  Huánuco 10 de Agosto del 2025

## ANEXP 5 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





