



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES
DE UNA UNIDAD ESPECIALIZADA DE LA PNP, LIMA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Bélgica Stefhany Bravo Pongo

José Ilder Efus Guevara

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado(a)
en Psicología

Docente asesor:

Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

Código Orcid N°0000-0002-3770-1287

Chincha, Ica, 2022

Asesor

DR. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzales Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martin Campos Martínez

DEDICATORIA

Va dirigida a nuestras familias que siempre estuvieron con nosotros. Y a pesar de todos los obstáculos pudimos salir adelante, mediante esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a nuestro creador Dios que nunca me abandonó, que siempre estuvo conmigo hasta terminar mi carrera.

Agradecer a mis padres Fernando y Honoria por ser mi inspiración y apoyo moral e incondicional.

RESUMEN

Objetivo: La presente investigación tuvo como objetivo general Demostrar la correlación entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una unidad especializadas de la PNP, Lima.

Material y método: Fue tipo cuantitativo, nivel correlacional. Diseño no experimental, transversal. La población fueron efectivos policiales de una unidad especializada PNP Lima. La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia, se trabajó con una muestra de 140 policías. La recolección de datos fue con el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de clima laboral - SPC de Sonia Palma Carrillo.

Resultado: En el análisis descriptivo los niveles de estrés laboral de los efectivos policiales de una Unidad Especializadas de la PNP. La mayoría se encontró en un nivel alto (75.71%); también presentan la mayoría un nivel medio (33,57%) en clima organizacional la mayoría estuvo ubicada en un nivel medio (33.57%); se demostró la relación negativa moderada entre las variables estrés laboral y clima organizacional (Rho : -.474.)

Conclusiones: Existe relación negativa moderada entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, ($p=0.000<0.05$; Rho: -.474.) Asimismo, existe relación negativa modera entre el estrés laboral y las dimensiones de autorrelación (Rho: -.406.); también con el involucramiento (Rho: -.449.), igualmente con supervisión (Rho: -.480), así como con la comunicación (Rho: -.495). Y final mente existe relación negativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales en efectivos policiales en una Unidad Especializada de la PNP - Lima, 2021. (Rho: -.469).

Palabras clave: Distrés, eustres, afrontamiento.

ABSTRAC

Objective: The general objective of this research was to demonstrate the correlation between work stress and organizational climate in police officers of a specialized unit of the PNP, Lima.

Material and method: It was quantitative type, correlational level. Nonexperimental, cross-sectional design. The population were police

officers of a specialized PNP Lima station. The sampling technique was nonprobabilistic for convenience, we worked with a sample of 140 police officers. Data collection was carried out with the ILO-WHO Work Stress Questionnaire and the Sonia Palma Carrillo Work Environment Scale - SPC.

Result: In the descriptive analysis the levels of work stress of the police officers of Specialized Units of the PNP. The majority were at a high level (75.71%); they also present the majority a medium level (33.57%) in organizational climate la majority was located in a medium level (33.57%); the moderate negative relationship between the variables work stress and organizational climate was demonstrated (Rho : -.474.)

Conclusions: There is a moderate negative relationship between work stress and organizational climate in police officers of Specialized Units of the PNP - Lima, ($p=0.000<0.05$; Rho : -.474.) Likewise, there is a moderate negative relationship between work stress and the dimensions of selfrelationship (Rho: -.406.); also with involvement (Rho: -.449.), also with supervision (Rho: -.480), as well as with communication (Rho: -.495). And finally, there is a moderate negative relationship between work stress and the dimension working conditions in police officers of The PNP Special Units - Lima, 2021. (Rho: -.469).

Keywords: Distress, eustres, coping.

INDICE GENERAL

	Dedicatoria	iii
	Agradecimiento	iv
	Resumen	v
	Abstract	vi
	Índice General	vii
	Índice de Tablas	ix
	Índice de figuras	x
I.	INTRODUCCION	11
II.	PLANTEACION DEL PROBLEMA	13
	2.1 Descripción del problema	13

2.2	Pregunta de Investigación general.	16
2.3	Preguntas de investigación específicas	16
2.4	Justificación e Importancia	16
2.5	Objetivo General	17
2.6	Objetivos específicos	17
2.7	Alcances y limitaciones	18
III.	MARCO TEORICO	19
3.1	Antecedentes	19
3.2	Bases Teóricas	25
3.3	Marco conceptual	42
IV.	METODOLOGIA	44
4.1	Tipo Y nivel de investigación	44
4.2	Diseño de la investigación	45
4.3	Población – Muestra	45
4.4	Hipótesis general y específicas	46
4.5	Identificación de la variable	47
4.6	Operacionalización de variables	48
4.7	Recolección de datos	49
V.	RESULTADOS	52
5.1	Presentación de resultados	52
5.2	Interpretación de los resultados	63
VI.	ANALISIS DE LOS RESULTADOS	70
6.1	Análisis descriptivo de los resultados	70
6.2	Comparación de resultados con marco teórico	71
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	81
	ANEXOS	85
	Anexo 1: Instrumento y Ficha de Validación Juicio de Expertos	86
	Anexo 2: Instrumento de investigación	91
	Anexo 3: Ficha de validación Juicio de Expertos	95
	Confiabilidad de los instrumentos de investigación.	105
	Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud.	106

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Descripción por grado de los efectivos policiales.</i>	52
<i>Tabla 2. Descripción por edad de los efectivos policiales.</i>	53
<i>Tabla 3. Descripción por sexo de los efectivos policiales.</i>	54
<i>Tabla 4. Descripción por estado civil de los efectivos policiales.</i>	55
<i>Tabla 5. Estrés laboral en efectivos policiales de Unidades.</i>	56
<i>Tabla 6. Clima organizacional en efectivos policiales.</i>	57
<i>Tabla 7. Autorrelación en efectivos policiales de Unidades.</i>	58
<i>Tabla 8. Involucramiento en efectivos policiales.</i>	59
<i>Tabla 9. Supervisión en efectivos policiales.</i>	60
<i>Tabla 10. Comunicación en efectivos policiales.</i>	61
<i>Tabla 11. Condiciones laborales en efectivos policiales.</i>	62
<i>Tabla 12. Prueba de normalidad de estrés laboral.</i>	63
<i>Tabla 13. Prueba de normalidad de clima organizacional.</i>	63
<i>Tabla 14. Estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales.</i>	64
<i>Tabla 15. Estrés laboral y autorrelación en efectivos policiales.</i>	65
<i>Tabla 16. Estrés laboral e involucramiento en efectivos policiales.</i>	66
<i>Tabla 17. Estrés laboral y supervisión en efectivos policiales.</i>	67
<i>Tabla 18. Estrés laboral y comunicación en efectivos policiales.</i>	69
<i>Tabla 19. Estrés laboral y condiciones laborales en efectivos policiales.</i>	70

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Efectivos policiales según grado.</i>	52
<i>Figura 2. Edades de los efectivos policiales.</i>	53
<i>Figura 3. Efectivos policiales de según sexo.</i>	54
<i>Figura 4. Efectivos policiales según estado civil.</i>	55
<i>Figura 5. Estrés laboral en efectivos policiales.</i>	56
<i>Figura 6. Clima organizacional en efectivos policiales.</i>	57
<i>Figura 7. Autorrelación en efectivos policiales.</i>	58
<i>Figura 8. Involucramiento en efectivos policiales.</i>	59

<i>Figura 9. Supervisión en efectivos policiales.</i>	60
<i>Figura 10. Comunicación en efectivos policiales.</i>	61
<i>Figura 11, Condiciones laborales en efectivos policiales.</i>	62

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día los efectivos de la policía están con mucha carga laboral ya que experimentan diferentes casos en el día a día por lo tanto están expuestas a circunstancias tristes, alegres, niveles de agresividad, falta de respeto de parte de la población que no siguen las reglas establecidas por la constitución política del Perú así mismo el personal policial es afectado su salud física, psicológica, emocional y social del personal policial.

El psicólogo Gershon, manifestó que actualmente la policía no solo es en nuestro país, sino a nivel mundial que la policía sufre de estrés por lo que están expuestos a cargas laborales e incidentes y violencia, de diversos percances asimismo afectando el estado psicológico teniendo la posibilidad de terminar herido o causar la muerte por lo consiguiente se encuentra algunos puntos de vista del trabajo policial como es la alta carga de trabajo, que se establece en diferentes turnos y la comunicación directa que tienen los ciudadanos, condicionan una medida directa que va generar ansiedad decaimiento males y achaques físicos degenerando la salud de las personas, por lo tanto se difiere como un trabajo de alto de riesgo de estrés.

La (OMS) describe la salud como la riqueza física psíquica y social por lo tanto cualquiera de estos componentes podría causar la alteración del ser humano así también la perdida de la salud el estrés afecta a personas que trabajan y Brian servicios y uno de ellos es el personal que trabaja y brinda servicios y uno de ellos es al personal policial la institución policial la encargada de resguardar el orden interno y así ayudar a las personas más necesitadas de justicia.

Aceptando varios cuestionamientos que ay dentro del lugar de trabajo donde se puede observar que los efectivos policiales de una Unidad

Especializada que trabajan bajo tensión como son los horarios de turnos rotativos como son trabajo de 8 horas 24 por 24 Inter diarios, la falta de motivación por parte de sus jefes se ha observado en el personal policial aburrimiento, desgano, y descontento en su salario, comisiones al interior del país donde su vida familiar se ve afectada por lo cual se be afectados por el estrés.

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

II. PLANTEAMIENTO DE PROBLENA

2.1. Descripción de la realidad problemática.

El objetivo de este estudio será demostrar la correlación entre estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una

unidad especializada de la PNP. Según las estadísticas de la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2016), el país que tiene mayor nivel de estrés en el mundo es México con 75 % de trabajadores afectados por su ritmo de vida, factores externos, contaminación y transporte público, así como el comercio minorista en China con un 73% y Estados Unidos con un 59%. Asimismo, según estudio internacional Ryu et al. (2020) realizó una investigación en Corea del Sur, con la finalidad de examinar el papel de intermediario del estilo de hacer frente a lo mencionado anteriormente como es el estrés laboral y el bienestar parcial entre sus agentes de policía coreanos, con la participación de 112 agentes policiales. Llegando a la conclusión que los niveles de estrés en el trabajo son moderados (43.5%) y había correlación con factores intermediarios para el estrés y el bienestar subjetivo, especialmente el resultado fue positivo.

Por lo tanto, la [OIT] (2016), señala que en todo el mundo los trabajadores están bajo presión en el trabajo y así confirman la globalización y los avances tecnológicos que han incluido nuevas formas de empleo, organización del trabajo, dinámicas multifacéticas debidas a la adaptación y la necesidad de adelantarse a las competencias en este mundo del trabajo y casos de enfermedades que afectan el desempeño laboral debido al estrés laboral, siendo riesgo psicológico.

En el Perú, el estrés laboral es una enfermedad ocupacional y un resultado de salud, importante en los tiempos modernos, debido al ritmo acelerado de vida actual y al creciente estrés laboral; causando hacinamiento físico y mental de los trabajadores y afectando la salud. Seguro social de salud [ESSALUD], 2015).

Según el [MINSAL] (2008), precisa que el clima organizacional que los conocimientos compartidos por el personal de una organización respecto al ambiente de trabajo, físico, social. por lo

tanto, se da en las relaciones interpersonales tienen por lo cual forman su entorno por la que afecta diversas regulaciones formales e informales en dicho trabajo.

Martínez (2021), en un estudio realizado, a fin de hallar la correlación que coexiste entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de la Dirección de Criminalística de Surquillo-2021; consiguió como resultado correlación significativa e inversamente proporcional entre las variables, con una correlación de grado moderado.

Respecto al trabajo policial, es de conocimiento de toda la sociedad que una de las instituciones con mayor puestos o cargos de responsabilidad y alto riesgo en el Perú, es la Policía Nacional; siendo encargada de suministrar protección y ayudar a las personas que lo necesiten y así brindarle a la comunidad el cumplimiento de las leyes, y garantizar la solidez de las propiedades públicas y privadas, prevenir, indagar y combatir las infracciones, vigilar y controlar las fronteras. Carta Magna del Perú (1993, Art. N° 166). Siendo ahí que la vida de cada efectivo policial, compañero y familia están expuestos ante cualquier peligro y enfrentamientos con personas agresivas que incumplen las leyes; donde la capacidad, estado físico y habilidad del policía requiere mayor exigencia y puede causar con el tiempo agotamiento físico y emocional; a esto le sumamos las enfermedades infecciosas con distintos tipos de COVID-19, producida por el coronavirus, OMS (2020). Destacando que el efectivo policial, viene encontrándose en primera línea de defensa cumpliendo con las disposiciones establecidas por el gobierno, siendo de ellos muchos contagiados, convalecientes y fallecidos a causa del COVID-19; siendo un tema que debe abordarse para que no haya consecuencias en el desempeño y clima laboral.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI),2020, desde que se oficializo el primer caso confirmado positivo para COVID19, siendo el país declarado en estado de emergencia a nivel nacional, a fin de prevenir la propagación del contagio del virus; conllevando a que las funciones los efectivos PNP, son más recargadas y exigentes hacer cumplir la cuarentena establecida por el gobierno.

Siendo así, que en la actual este estudio tiene relevancia a nivel social: significando una contribución muy significativa, por el cual podrían a inducir cambios en la modalidad del trabajo de la institución, impulsando a una mejora de bienestar psicosocial del personal policial.

Del mismo modo, también a nivel práctico, en la cual conllevará ayudar y optimizar a reforzar el clima organizacional a través de vivencias positivas en los efectivos policiales; donde el desempeño funcional sea óptimo.

Asimismo, a nivel contemplativo se profundizará el conocimiento, de los fundamentos teóricos relacionados con el estrés laboral y clima organizacional; sino también la comprensión de cómo afecta en el trabajo y la salud de los miembros PNP. Esto ayudará a responder, desde una nueva perspectiva, las preguntas que rodean este tema.

Por último, presenta nivel metodológico; es fundamental elegir herramientas que reúnan características psicométricas como valides y estudios sicométricos para su cuidado, razón por la cual se utilizará el test de Clima Organizacional de Sonia Palma (2014) y el cuestionario de Estrés Laboral OIT_OMS (2013)

Como hipótesis general se traza que existe correlación significativa inversa entre el estrés y el clima organizacional en efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima 2021.

2.2. Formulación de pregunta de investigación general

¿Existe relación entre estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima 2021?

2.3. Pregunta de investigación específica

¿Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión auto relación en efectivos policiales de una unidad especializada PNP Lima 2021?

¿Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento laboral en los efectivos policiales de una unidad especializada PNP Lima 2021?

¿Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión supervisión en los efectivos policiales de una unidad especializada PNP Lima 2021?

¿Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión comunicación en los efectivos policiales de una unidad especializada PNP Lima 2021?

¿Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales en los efectivos policiales de una unidad especializada PNP Lima 2021?

2.4. Justificación

Vivimos en un mundo donde las personas nos esforzamos cada día para salir adelante, pero con lo que estamos viviendo en la

actualidad como es la endemia del COVID 19 que cada día nos mantiene en constante estrés las personas tratan de seguir adelante como más pueden, por lo tanto, necesitamos líderes que nos conduzcan al camino correcto y lograr los objetivos. Así mismo tener clima laboral bueno donde todas las personas estén contentos.

Fue importante la realización de este trabajo porque ayudo a establecer la relación de las variables y establecer la función y causa adecuada que se debe formalizar en el estrés laboral y clima organizacional en una unidad especializada 2021 Lima.

Siendo así, que en la actual este estudio tiene relevancia a nivel social: significando una contribución muy significativa, por el cual podrían a inducir cambios en la modalidad del trabajo de la institución, impulsando a una mejora de bienestar psicosocial del personal policial.

Asimismo, a nivel teórico, muy aparte de los fundamentos teóricos relacionados a las variables; también se profundizará la comprensión de cómo afecta en el trabajo y en la salud de los miembros PNP. Esto ayudó a responder, desde una nueva perspectiva, las preguntas que rodean este tema.

Por último, a nivel metodológico; fue fundamental elegir herramientas que reúnan características psicométricas con la validez y con fiabilidad, para lo cual se utilizó el test de Clima Organizacional de Sonia Palma (2014) y el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS (2013)

2.5. Objetivo General

Demostrar la relación entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una unidad especializadas de la PNP, Lima 2021

2.6. Objetivos Específicos

Describir el estrés laboral y la autorrelación en efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima, 2021.

Describir estrés laboral y el involucramiento laboral en efectivos policiales de una unidad especializada PNP Lima, 2021

Describir el estrés laboral y supervisión en efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima, 2021.

Describir el estrés laboral y la comunicación de los efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima, 2021.

Describir el estrés laboral y las condiciones laborales en efectivos policiales de una unidad especializada PNP Lima, 2021.

2.7. Alcance y Limitaciones

Alcance

La presente investigación, administrativa cuenta con la experiencia y conocimiento de los investigadores, y asesor a fin de planificar, organizar, ejecutar y evaluar la realización del mismo; económico - financieramente, es posible contar con los fondos necesarios para la realización de cada una de sus etapas y cubrir con los costos de los materiales y servicios. Existe el apoyo y el acceso a obtener la información de tanto de la problemática de la institución vinculada a los temas de estrés laboral, y clima organizacional como en la obtención del consentimiento informado, de los participantes y de los jefes superiores a fin de administrar los respectivos instrumentos.

Finalmente, existe el apoyo de los efectivos policiales, previa coordinación, al disponer del tiempo requerido en sus horas de

descanso y ejecutar, cada una de las etapas del proyecto, sin alterar el cronograma establecido.

Limitación

Una limitación es el estudio que se realizó en una unidad especializada de la PNP en la provincia de Lima y el distrito de San Isidro la cual se desempeña en áreas administrativas, donde existen 210 efectivos policiales trabajando, aislados, un total de 90 efectivos por el COVID 19 por la cual se encuentran en riesgo de mortalidad por lo que son considerados en la institución apartados, presentando ciertas limitaciones parte de policías realizan trabajos remotos claro que no es obligatorio por lo tanto los efectivos que están aislados se acercan todos los meses a firmar.

Respecto a la población a trabajar será una unidad especializada PNP del distrito san isidro en tal sentido los efectivos policiales podrán proyectarse a tener un ambiente y, o clima laboral placentero con sus compañeros y que la institución policial siga creciendo.

III. MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes

A nivel Internacional

Gutiérrez, Oyala, Gómez, Henao y Madera (2020), desarrollaron un estudio con el objetivo de establecer los indicadores del estrés laboral de la población de patrulleros de la Policía Chocontá; el cual cuenta con 74 participantes con el grado de patrulleros, siendo 18 mujeres y 56 varones. Los colaboradores están entre las edades de 22

a 36 años, seleccionados a través de un muestreo aleatorio a 25 participantes; utilizando una encuesta sobre psicología organizacional, asimismo crearon una encuesta que consta de 20 ítems, por pregunta se coinciden una o varias respuestas esperadas de acuerdo al planteamiento del problema; demostrándose que han sido identificados física y lo psicológicamente: exceso de carga de trabajo, insatisfacción laboral, baja autoestima, relaciones interpersonales desconectadas, falta de comunicación y motivación, confianza, autoconfianza, satisfacción laboral, condiciones laborales y disfrute en el trabajo pueden ser una causa. del estrés laboral, así como obstaculizar el progreso del empleado El plan o proyecto de desarrollo profesional del personal.

Daher (2019), realizó la investigación en la ciudad de San Antonio la paz en la cual determino que existe distorsiones cognitivas entre el estrés laboral en los policías; de patrullaje de la estación policial integral con una participación de 51 policías, entre 30 a 40 años de edad, encontrándose con mayor porcentaje de género masculino; donde se utilizó el instrumento del Inventario de burnout de Maslach y el Inventario de pensamientos automáticos; demostrando que existe correlación positiva (0,01384) entre las variables mencionadas, en los policías de dicha estación policial y rechazando la hipótesis nula.

Jama (2017), realizo una investigación para determinar la influencia de los estilos de liderazgos en el clima organizacional de la policía de la provincia de Manabí, siendo una investigación correlacional, con un diseño no experimental, transeccional; estando la población conformada por 7 oficiales de la policía de la provincia de Manabí- Manta, a quienes se les aplicó un instrumento tipo escalamiento de Likert, posteriormente fue procesada estadísticamente mediante el coeficiente de Pearson; evidenciando la práctica del liderazgo autocrático 86% , donde los jefes tomen decisiones y los subordinados deben ejecutarla sin contar de la opinión

de los subalternos; asimismo, demostró que hay el liderazgo carismático ocasionalmente a 6%.

Blanco-Álvarez y Thoen (2017). En su tesis doctoral de la Universidad Tecnológica de Texas Estados Unidos, titulado Los factores asociados al estrés laboral en oficiales penitenciarios costarricenses en 66 policías de las correccionales de prisiones de Costa Rica; para ello, plantearon un estudio de tipo correlacional y de diseño transversal no experimental, para la medición de las variables se utilizaron como instrumentos la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS), la Escala de Estrés Laboral para Oficiales Correccionales (EELOC), y el Cuestionario Breve de Burnout (CBB). Los resultados identifican que el estrés laboral se relaciona de forma significativa con los niveles de estrés, ansiedad y depresión; así mismo, el estudio no halla relación significativa en el nivel de estrés en los hombres y mujeres, también se identifica que el ambiente de trabajo afecta la calidad de vida de los oficiales. Machado, Días.

Cabrera (2016) en Ecuador, en su tesis de Licenciatura, en la Universidad Técnica de Ambato, realizó un estudio titulado: estrés laboral y el desempeño laboral en los miembros de la policía nacional Tungurahua, de tipo básica, estudio correlacional, de diseño no experimental corte transversal. La muestra estuvo conformada por 190 miembros de la policía nacional de Tungurahua. Como resultado se obtuvo que el 68% tienen estrés laboral medio, 18% tienen estrés laboral bajo y 14% tienen estrés laboral alto. Como conclusión, los miembros de la Policía Nacional de Tungurahua tienen índice de estrés laboral medio debido a las exigencias, carga laboral y responsabilidad de jornadas laborales, esto influye directamente en el desempeño laboral.

A Nivel Nacional

Bazán y Cerna (2019), en su Tesis de Licenciatura en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, titulado estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la Comisaría Central de la Ciudad de Cajamarca. Se planteó como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la Comisaría Central de la ciudad de Cajamarca 2019. La muestra estuvo constituida por 184 efectivos policiales en actividad, dicha investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo. Los instrumentos que se utilizaron fueron: cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS y el cuestionario de estilos de afrontamiento del estrés de COPE. Los resultados fueron analizados a nivel descriptivo, se utilizó frecuencias y porcentajes. En relación al estrés laboral en los en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca, se conoció que los factores estresantes altamente considerados son en mayor nivel en la estructura organizacional con el 67%, en respaldo de grupo con un 60%, en influencia de jefe o líder el 59 % y 60% en respaldo de grupo, en el resto el nivel de estrés es menor de acuerdo a la tablas y figura mencionadas. Por lo que se concluye que los efectivos policiales de la comisaría central de Cajamarca presentan un grado estrés laboral alto. En los estilos de afrontamiento presentaron un nivel medio, se encontró que el 79% de los efectivos policiales utilizan con mayor frecuencia los estilos de afrontamiento enfocados en la Emoción esta dimensión está asociada con una mayor probabilidad de resolver los eventos estresantes que se pueden presentar, considerándola como exitosa y adecuada y el 76% de los efectivos utilizan el estilo de afrontamiento enfocado en el problema dando a conocer que evalúan, analizan y confrontan las situaciones de manera objetiva . Palabras claves: Estrés laboral y estilos de enfrentamiento

Vásquez (2018), donde realizó un estudio teniendo como finalidad establecer la correlación entre satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima; realizado a 157

policías de la Dirección en mención líneas arriba; conformada por ambos géneros, entre 25 y 50 años, siendo la investigación de tipo cuantitativo, aplicada, correlacional, de diseño no experimental trasversal; los instrumentos aplicados fueron la Escala de Estrés Laboral (OIT) y la Escala de Satisfacción Laboral, donde se obtuvo un alto nivel de estrés en el trabajo con un 23,3% en promedio y del 17,2% en el alto. Asimismo, la satisfacción laboral es baja, 20,4% y media, 23,6%. Se encontró una asociación moderada-muy significativa ($p < 0.05$) entre la satisfacción laboral global con aspectos del estrés laboral. En conclusión, hay un nivel de complacencia baja en los efectivos policiales de la DIRINCRI, donde a mayor estrés laboral menor satisfacción laboral.

Salas y García (2018) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Privada TELESUP, titulado “Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la división de tránsito lima norte ii, los olivos 2018” El objetivo del presente estudio es demostrar la relación significativa entre Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la División de tránsito Lima Norte II, Los Olivos, 2018. Esto será de gran relevancia porque permitió abordar a agentes estresores que afectan el clima laboral en el Personal femenino de tránsito antes mencionado. El tipo de estudio es básico, el nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental. Los instrumentos de medición utilizados fueron: Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS y la Escala de Clima laboral CL-SPC” elaborada y estandarizada por Sonia Palma Carrillo. La muestra estuvo conformada por 100 policías femeninas, entre 20 a 53 años. En el método y análisis se realizó la codificación y tabulación de las variables, aplicándose el programa estadístico SSPS 23.0, la prueba de bondad de ajuste para precisar que los datos sigan la curva de distribución normal. Se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, que determinó el uso de la prueba no paramétrica Spearman-Brown. Se calculó las diferencias significativas de variable según: sexo, edad y año de estudio. La correlación de variables se obtuvo con el Rho de Spearman. Obteniendo de todos los cálculos un nivel de significación

igual a $p > .05$); involucramiento laboral ($\rho = -.151$; $p > .05$) supervisión ($\rho = .457$; $p > .01$), la comunicación ($\rho = .366$; $p < .01$), con la dimensión condiciones laborales su relación es significativa. Palabras Claves: Estrés laboral, Clima laboral, agentes estresores.

Romero (2018), realizó una investigación con el objetivo de señalar la correlación entre estrés laboral y relaciones intrafamiliares en efectivo de tres unidades de los efectivos PNP del distrito de Surquillo-Lima, efectuando un estudio no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal a 747 efectivos policiales. Donde aplicaron la técnica de Preguntas auto-administrado del estrés en el trabajo, siendo el instrumento de medición validado a nivel internacional por la OIT y OMS, la escala para la evaluación de las relaciones intrafamiliares. Obteniendo que existe una correlación entre las variables de investigación; asimismo existe correlación positiva con baja amplitud y significación estadística entre la variable estrés en el trabajo y las relaciones internas ($Rho = .359$, $p = .000$). En conclusiones se ha llegado a determinar una mayor correlación positiva, mayor estrés laboral y mayores relaciones interfamiliares.

Coaguila y Velásquez (2018) condujeron una investigación simultánea de corte transversal sobre muestras representativas de 94 y 70 suboficiales de la DIRINCRI en Lima y Arequipa respectivamente la cual buscó correlacionar las variables clima laboral y Síndrome de Burnout. Para esto, tanto la Escala de Clima Laboral (CLSPC) como el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) se emplearon como herramientas para cuantificar las variables mencionadas. Sus cifras resultantes indicaron que el 50% y 42% de la muestra (limeños y arequipeños) percibieron un clima organizacional de nivel moderado dentro de ambas organizaciones de estudio. Finalmente, dicha investigación encontró que las variables se correlacionaron significativamente, teniéndose que tanto un 40% como un 50% de los

efectivos policiales percibieron el clima laboral de su institución como desfavorable y muy desfavorable respectivamente. Además, un 24.5% de participantes de Lima y 23.2% de Arequipa presentaron síndrome de Burnout. En otras palabras, a un número mayor de agentes policiales padeciendo este síndrome, mayor el número de ellos que calificarían el clima laboral de su institución como desfavorable.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Estrés Laboral

Selye (1976) define el estrés laboral como un proceso que tiene diferentes etapas. En situaciones tensas las personas pasan primero por una etapa de alarma, luego por una de resistencia y finalmente se presentará el agotamiento. Cuando el individuo enfrenta situaciones en que el organismo actúa inmediatamente cuando percibe un estímulo negativo pasa por diferentes procesos, señalado por Selye como alarma y agotamiento este proceso se desencadenara según la percepción de cada individuo.

Barros, R. (2007). Sostiene que el estrés en el trabajo es cada vez más común y hoy ya es uno de los principales motivos de las licencias para tratamiento de salud. La asociación internacional para el cuidado del estrés (ISMA), realizó un estudio sobre el nivel de estrés profesional en ocho países y Brasil estuvo en segundo lugar, abajo solo de Japón, donde 70% de los empleados sufren de ese mal. En aquel país la situación es tan drástica que el estrés, generalmente motivado por el exceso de trabajo, es responsable por aproximados 10 mil muertos por año.

Cano (2002) sostiene que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente. El estrés laboral, se origina en el proceso de nuestras vidas, estamos expuestos a convivir con diferentes tipos de personalidad en nuestro trabajo y por ende surgen discrepancias en diferente contexto, es allí donde nuestro organismo actúa para ser frente a circunstancias difíciles.

Dimensiones del Estrés Laboral.

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

- **Clima Organizacional.** Se entiende por las características propias del ambiente o atmósfera de la organización; es decir, el espacio laboral donde sucede la integración, orientado en función a las susceptibilidades y vulnerabilidades de los estresores.
- **Estructura Organizacional.** Definida por el status jerárquico y organigrama de la empresa, así como por el reconocimiento del individuo dentro de su posición.
- **Territorio Organizacional.** Hace referencia al espacio físico que tienen los trabajadores en el ejercicio de sus actividades, no sólo el lugar de producción, sino también sus espacios de socialización.
- **Tecnología.** Hace referencias a las reactualizaciones y vanguardia que tienen los recursos, aparatos e instrumentos tecnológicos de la empresa para la mejora directa en la producción de la misma.

- **Influencia.** Orientada en la posición de resguardo frente al trabajo en equipo, el direccionamiento y manejo de problemas.
- **Cohesión.** Esta dado en el posible factor estresante sobre cumplir las funciones correctas, las expectativas con poca integración y conocimiento de las funciones.
- **Respaldo del grupo.** Hace referencia al soporte recibido no sólo durante la producción; sino, a nivel social hacia cada uno de los miembros de la organización para generar identidad organizacional.

Teorías sobre el estrés

Según la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2011) El estrés ha sido explicado por varios modelos. Unos se basan en la respuesta del individuo; otros en el análisis de los estímulos del medio, y los más actuales en la interrelación entre el individuo y el entorno.

Teoría del Síndrome general de adaptación

Hans Selye es uno de los representantes del primer enfoque, que estudió el estrés como un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas que surgen ante cualquier demanda que supera nuestra capacidad adaptativa (Síndrome General de Adaptación). Selye analizó las fases que atraviesa una persona cuando se enfrenta a una situación de estrés: fase de alarma, de resistencia y de agotamiento.

Teoría de la interactividad

Frente al modelo de respuesta biológica y del análisis psicosocial, el modelo de Lazarus (1966) define el estrés como un proceso dinámico e interactivo. Al considerar de gran relevancia el papel activo del sujeto recoge temas como las creencias, las emociones, los compromisos..., y el papel que juegan en la aparición del estrés.

Triple sistema de respuesta

El estrés siempre es un aumento de activación fisiológica y cognitiva (pensamientos), así como una preparación del organismo para una intensa actividad motora (conductas), (Labrador, F. J. 1992). Esto es lo que se llama Triple Sistema de Respuesta: fisiológico-cognitivo-motor. En 1971, Lang acuñó el término Triple Sistema de Respuesta, que es el concepto con el que vamos a trabajar en las propuestas de intervención en el trabajador. Más adelante lo explicaremos detalladamente. (pág.15)

Tipos de estrés

Pose (2005), señala que existen dos tipos de estrés:

Eustrés: Se denomina al estrés positivo, el cual no origina una inestabilidad de tipo funcional; desde un aspecto psicológico, la persona posee la capacidad para poder neutralizar todos aquellos acontecimientos alcanzando sensaciones que generalmente en muchas ocasiones suelen ser confortables con ello, en pocas palabras generan momentos agradables de la vida bajo una forma apropiada, el cual para muchas personas es la forma más grata, fomentando el agradecimiento por cada uno de los momentos que se tenga. Este tipo de estrés suele generar mucha vitalidad, salud y sobre todo energía, es más este tipo de

estrés generalmente favorece al momento de tomar alguna decisión, lo que permite así, motivar la iniciativa en cuanto al desarrollo o proceso de cómo poder ser experiencia valiosa y sobre todo única (Pose, 2005).

Distrés: este tipo de estrés también se le conoce con el nombre de estrés negativo o estrés desagradable. En este tipo de estrés, la persona desarrolla alguna presión o algún esfuerzo muy por encima de lo que normalmente se realiza, pero de acuerdo a la carga que recae usualmente. Generalmente, en este tipo de estrés viene acompañado de un desbarajuste o alboroto físico, el cual está presente cuando se acelera las funciones, hiperactividad, reducción muscular, aparecen síntomas pertenecientes a diferentes enfermedades, el cual al desarrollarse como idea ocasiona el deterioro propio de una forma más rápida, sobre todo el estrés positivo de manera excesiva podría causar distrés (Pose, 2005).

Factores estresores en el trabajo

Schiffman, Lazar y Wisenblit (2014) detallan como aquellos elementos estresores a cualquiera que sea el suceso, hecho, acontecimiento, individuo o elemento, la cual pueda denotarse como alguna situación o impulso que tenga el propósito o finalidad de generar una reacción o respuesta de estrés en la persona que ocasionalmente ya fue evaluada. Es decir, cualquiera que sea el tipo de suceso o circunstancia que genere alguna forma de impresión o colisión hacia el cuerpo humano.

Schiffman, Lazar y Wisenblit (2014) detallan a continuación la existencia de algunos estresores principales que se dan dentro del trabajo:

Factores derivados del diseño de los trabajos: Actualmente podemos encontrar varios tipos de actividades claras vinculadas al entorno laboral las cuales se han identificado como muy riesgosas para el desarrollo del estrés. Es así como se pueden localizar dentro de ellos el trabajo con un alto nivel de exigencias de ambos aspectos, es decir exigencia física y exigencia mental, esto generalmente implica un abuso laboral el cual podría ser cuantitativo o también cualitativo.

Las condiciones ambientales: La manera en cómo se establece el entorno que rodea a los mismos trabajadores, suelen ser desagradables y hasta en muchas ocasiones peligrosas, también se tienen ambientes desordenados y hasta sucios, todos estos aspectos antes mencionados que se generan, se encuentran relacionados al aire libre es decir situaciones comúnmente llamados situaciones atmosféricas del exterior, los altos índices de sonidos o ruido en el ambiente laboral, la también llamada contaminación atmosférica, entre otros, suelen formar parte del estrés laboral, ya que genera desarrollar una exigencia en el trabajador de tipo físico y hasta psicológico (Schiffman, Lazar y Wisenblit, 2014)

Factores relacionados con los roles de trabajo: Muchos de los factores que comúnmente se han tratado de determinar incluyen diferentes temas relacionados hacia lo que los trabajadores esperan encontrar, es decir hacia las expectativas de trabajo, las cuales no se han detallado correctamente y que generalmente se vuelven difíciles de conseguir. Debido a no tener muy claro o creando una duda subjetiva en el trabajador frente a las funciones del puesto de trabajo, se desarrollará un impacto negativo de manera psicológica.

Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional: este punto hace referencia a la ausencia en cuanto a las intervenciones de los trabajadores en las tomas de decisiones, la falta de libertad del trabajador frente a su puesto de trabajo (autonomía laboral) y la escasa comunicación en la relación trabajador – empresa. Otros aspectos que se pudieron determinar, es en cuanto a la estructura austera de la empresa, así como impersonal y la falta de una política laboral, la cual se determine en favor a las familias de cada uno de los trabajadores (Schiffman, Lazar y Wisenblit, 2014).

Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional: Se puede tocar la forma en cómo percibe la inseguridad en cuanto al ámbito laboral de una manera a largo plazo, la poca y hasta la ausencia de oportunidades laborales que generen un mejor y mayor crecimiento en el aspecto personal, los ascensos, los también llamados cambios continuos en cada una de las diferentes actividades o promociones frente a los cuales, los trabajadores no se encuentren muy bien preparados, es por ello que la ambición laboral suelen desarrollarse de manera frustrante.

Factores de la organización que causan estrés laboral: La Organización Mundial del Trabajo (2013) señala que algunos de los factores que causan el estrés en el trabajo ya sea dentro de una institución o empresa **son:**

Características del puesto: Labores de manera individual, insignificantes y tediosas, sean generalmente aburridas, actividades en la mayoría de casos asquerosas, actividades que usualmente generen antipatía. Volumen y ritmo del trabajo: la sobrecarga o la deficiencia de trabajo, así como también la delegación de actividades con plazos muy rigurosos.

Horario de trabajo: En cuanto al horario de trabajo, suelen establecerse horarios muy rigurosos y hasta intransigentes, así como también jornadas de trabajo con horas demasiado largas, las cuales comúnmente no son muy bien pagadas o también se encuentran fuera del horario de trabajo que se estableció en el contrato, horas de trabajo inesperadas, procedimientos de turnos mal remunerados.

Participación y control: No se cuenta con la participación del trabajador y hasta la ausencia del mismo cuando se ha de tomar alguna decisión, no se cuenta con una supervisión o control (por ejemplo, en cuanto a la metodología de trabajo, el ritmo de las actividades, sobre las horas de jornada laboral y el ambiente de trabajo)

Perspectivas profesionales: No se sienten seguros en el ambiente laboral, el pago por el trabajo no se realiza de acuerdo a las horas trabajadas sino a destajo, los procedimientos de evaluación sobre el rendimiento del trabajador son injustos y hasta poco claros, cuando se presenta las capacidades el puesto de manera exagerada o también cuando piden muy pocas competencias.

Cultura institucional: Escasa y pésima comunicación interna, carencia en cuanto al liderazgo, inadecuada claridad frente a los objetivos institucionales, poca objetividad, mala organización de la empresa.

3.2.2. Clima Organizacional

La variable de Clima organizacional comenzó a conocerse de forma significativa en la década de 1960. Taguiri (1968)

ofrece varios sinónimos, como atmósfera, condiciones, cultura y ecología.

Forehand y Von Gilmer (1964) Lo definen como el “conjunto de características que describen a una organización, y se propone Características que la distinguen de otras organizaciones, que son relativamente perdurables a lo largo del tiempo. Y que influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

Tauguri (1968) sostiene que, “El clima organizacional es una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, e Influye en su comportamiento, y que se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Sin embargo, el clima organizacional, como concepto, evidentemente tiene fronteras específicas que lo diferencian de otras características y percepciones. Dos atributos constantes de definición del clima persisten en sus diferentes conceptualizaciones: *es una percepción y es descriptivo*.

Es una percepción: son sensaciones o comprensiones que experimenta una persona.

Las descripciones: son la referencia que hace el individuo de tales sensaciones.

Tipos de Climas

Así mismo hizo una diferenciación conceptual entre cuatro tipos de clima:

Clima psicológico. Es la percepción individual no agregada del ambiente de las personas: la forma en que cada uno de los empleados organiza su experiencia del ambiente. Las diferencias individuales tienen una función sustancial en la creación de percepciones, al igual que los ambientes inmediatos o próximos en los que el sujeto es un agente activo. Clima agregado. Implica las percepciones individuales promediadas en algún nivel formal jerárquico.

Climas agregados: Implica las percepciones individuales que están promediadas en algún nivel formal jerárquico. Los climas agregados se construyen con base en la pertenencia de las personas a alguna unidad identificable de la organización formal y un acuerdo con consenso dentro de la unidad respecto a las percepciones.

Climas colectivos. Surge el consenso entre individuos respecto a su percepción de los contextos del comportamiento. Sin embargo, a diferencia del clima agregado, se identifican los climas colectivos tomando las percepciones individuales de los factores situacionales y combinándolas en grupos que reflejen resultados parecidos del clima.

Clima organizacional. El clima refleja la orientación de los miembros de la organización (interior), a diferencia de las categorías analíticas de quienes no pertenecen a la organización (exterior)

El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad. Es evidente que el clima organizacional influye en el

comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse.

Definiciones de clima organizacional

Palma, (2004) en su investigación define el “Termino clima organizacional como: la noción del trabajador en su entorno ambiental” sindical y en presentación de puntos de vista vinculados como expectativas de consumación personal, involucramiento con la labor asignada, supervisión que recibe, acercamiento a la comunicación relacionada con su labor en coordinación con los demás compañeros y condiciones oficiales que facilitan su actividad asignada, que recibe orientación , acceso a la información relacionada con su labor en coordinación con los demás trabajadores y condiciones laborales que facilitan su ocupación.

Palma (2005, citado por Segura & Vásquez, 2019) apostó por una definición en la que el clima laboral “es la percepción del ambiente laboral en relación con elementos asociados a su trabajo en coordinación de sus compañeros que permitan un adecuado desenvolvimiento en su labor facilitando su tarea”.

Segredo (2015, citado por Wilches, 2018) concibió que el clima organizacional se refiere, específicamente al ambiente de trabajo y a las características que este tiene y que se perciben de forma directa o indirecta. Se trata pues, de una variable que se relaciona y unifica la estructura y organización en términos globales y el comportamiento individual.

Chiavenato (2007) sostuvo que el clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización. Cuando la motivación entre los participantes es

elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras para la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a bajar.

Goncálves (2000), señala que para comprender bien la concepción el clima organizacional es primordial remarcar los siguientes elementos: Clima se hace mención a los caracteres del medio ambiente de una organización. Estos caracteres son ingresados directas o indirectamente por los trabajadores que se ejecuta en ese medio ambiente. El clima, tiene consecuencias en la actitud laboral del trabajador. El comportamiento individual del trabajador actúa entre los componentes del centro laboral como es el clima.

Importancia de conocer el clima organizacional

Por otra parte, conocer el clima organizacional de una empresa tiene gran importancia en tanto posibilita establecer el diagnóstico o cómo está funcionando en términos humanos, lo cual puede ayudar en el mejoramiento para asumir y cumplir con las funciones laborales. Es indudable que, al conocer la situación real de su clima, la organización puede fácilmente identificar los factores interferentes en el desempeño apropiado de las organizaciones, de manera que se establezcan las decisiones apropiadas para controlar la situación problemática y generar, de ese modo, un bienestar integral en los miembros de la empresa, así como en sus relaciones interpersonales (Alcover, 2003).

Así mismo, el estudio a profundidad del clima organizacional es fundamental para que los empleados laboren de manera satisfecha con las condiciones de trabajo y, por tanto, que la eficiencia y la eficacia de la jornada organizacional, permita aumentar el grado de productividad de cada trabajador, así como de las secciones o dependencias que constituyen la empresa.

A. Dimensiones del Clima Organizacional

Palma (2005) citado por Segura y Vásquez (2019) plantea las siguientes dimensiones del clima organizacional:

- **Autorrealización:** Es la apreciación que tiene cada individuo acerca de su trabajo que beneficia su desarrollo individual y profesional teniendo en cuenta un plano a futuro.
- **Involucramiento:** Es cuando el trabajador se siente identificado con los valores de la institución comprometiéndose con el desarrollo y el cumplimiento de metas dentro de la empresa donde labora.
- **Supervisión:** Es la apreciación de los jefes dentro de la empresa donde laboran, siendo supervisados dentro del área de trabajo acompañado de la orientación y el apoyo de los supervisores para realizar las labores adecuadas para el trabajo diario que estos realizan.
- **Comunicación:** Es la acción consiente de intercambiar información con un buen grado de fluidez, precisión, celeridad y coherencia, con buen funcionamiento interno de la organización para una mejor atención a los clientes y usuarios.
- **Condiciones laborales:** Es la retribución de que la organización cuenta con los componentes económicos,

materiales y psicosociales que se requieren para la ejecución de las tareas a realizar.

Características de Clima Organizacional

De acuerdo al MINSA (2018) las características que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros.

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones por cambios coyunturales.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilos de dirección, políticas y planes de gestión, etc.).

Teorías del clima Organizacional

En la extensión del periodo, se ha desarrollado considerables exposiciones acerca al medio organizacional y su consecuencia, pero ha dominado la Teoría de Rensis Likert (1965) como señal de protección de la investigación realizada, se explica posteriormente:

Teoría de las variables – Rensis Likert (1965),

Establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, la reacción estará determinada por la percepción. Para este autor, existen algunos factores que

influyen a la percepción del ambiente organizacional como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional.

Teoría de Sistema

Concibe la organización como si estuviera formada por un conjunto de factores interdependientes tales como individuos, grupos, actitudes, motivos, estructura formal, interacciones, objetivos y estatus. Los directores deben coordinar actividades en las distintas partes de la organización y así poder asegurar que todo marcha bien, y asegurarse de que toda funciona conjuntamente.

Mochón (2013) En su libro enfoque por competencia señala sobre la teoría del sistema en la cita textual siguiente:

Que la teoría del sistema se basa en la idea de que una organización funciona como un sistema, entendimiento por sistema un conjunto de partes interrelacionadas e interdependientes dispuestas de tal forma que actúa como un todo unificado y los sistemas pueden ser cerrados o abiertos. Los sistemas cerrados no reciben influencias de su entorno externo ni interactúan con él. Los sistemas abiertos se ven influenciados por su entorno externo e interactúan con él. En la actualidad se considera que las organizaciones son sistemas abiertos. (p.47)

Teoría X Y Teoría Y de Mc Gregor

Es importante determinar los factores que influyen en el proceso del desarrollo de una organización ya que esto nos permite determinar los puntos a mejorar de toda organización pública o privada permitiendo determinar un plan de contingencia.

Robbins (2010) en su libro Administración señala textualmente lo siguiente:

Douglas McGregor es mejor conocido por proponer dos supuestos sobre la naturaleza humana la teoría X y la Y. Teoría X: es una visión negativa de las personas, la cual asume que los trabajadores tienen pocas ambiciones, les disgusta su empleo, quieren evitar las responsabilidades y necesitan ser controlados de cerca para trabajar efectivamente. Teoría Y: Es una visión positiva que supone que los empleados disfrutan el trabajo, buscan y aceptan las responsabilidades, y utilizan su autodirección. McGregor creía que los supuestos de la teoría "Y" deberían guiar la práctica gerencial y proponía que la participación en la toma de decisiones, los trabajos de responsabilidad y desafíos, así como las buenas relaciones en el grupo, maximizarán la motivación de los empleados. (p.42).

Teoría Clásica

Podríamos diferenciar la teoría clásica por el énfasis en la estructura y en las funciones que debe tener en cuenta los efectivos de la Policía Nacional del Perú en estudio para poder llegar a obtener logros en eficiencia.

Idalberto Chiavenato (2004) cita de forma textual en el libro de Fundamentos de la Administración, Según Fayol:

Toda empresa posee seis funciones básicas: Funciones técnicas, relacionadas con la producción de bienes y servicios. Funciones comerciales, relacionadas con la compra, venta e intercambio. Funciones financieras, relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales. Funciones de seguridad, relacionadas con la protección y preservación de los bienes y las personas. Funciones contables, relacionadas con inventarios, registros, balances y estadísticas. Funciones administrativas, relacionadas con la integración desde la cúpula de las otras cinco funciones. Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, manteniéndose siempre por encima de ellas. (p.12).

Teoría de las Relaciones Humanas Moncayo (2008)

En su libro *Proceso de comunicación y sus elementos*, hace mención lo siguiente en la siguiente cita textual:

De acuerdo al flujo de relaciones existentes en la comunicación, se entiende que la fuente se define como el lugar del cual surge la información o, en otros términos, es lugar en el que nace el mensaje primario; por su parte, el emisor o codificador, identifica los signos adecuados para transmitir el mensaje; lleva a cabo la operación de codificación del mensaje, dando inicio al acto comunicativo para lo cual es necesario que exista el receptor o decodificador, destinatario del mensaje que puede ser un receptor pasivo o receptor activo, quien interpreta y le da sentido al mensaje primario. (p.7).

Es decir, con este aporte teórico se puede afirmar que la teoría del proceso Comunicativo, señala funciones específicas que al momento de ser aplicadas se debe realizar de un modo correcto, para que de esta forma el mensaje que se transmite

llegue de un modo completo y a sus destinatarios asignados. Evitando que la información emitida no sea tergiversada generando ya que suscitarían conflictos dentro de la organización.

Teoría Organizacional Miranda castillo (2008)

En su libro sobre la Teoría organizacional define: El proceso organizacional está definido por la secuencia de actividades para adecuar una estructura, que permita el logro de los objetivos Institucionales que han sido determinados por la alta dirección haciendo uso de recursos económicos, financieros, materiales y, por supuesto, con la participación del talento Humano y que, generalmente, son escasos para atender las demandas que el entorno globaliza demanda.

3.3 Marco Conceptual

Absentismo laboral: De acuerdo a Chiavenato (2003) citado por Saldaña y Sánchez (2019) “El término absentismo laboral se utiliza para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados hacia el trabajo”

Afrontamiento. Afrontamiento: Son aquellos arranques cognoscitivos y de conducta continuamente cambiantes que se desenvuelven para manejar las demandas determinadas externas y/o internas, que son estimadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo, (Lazarus y Folkman, 1986).

Autorrealización: Es la apreciación que tiene cada individuo acerca de su trabajo que beneficia su desarrollo individual y profesional teniendo en cuenta un plano a futuro. (Palma 2005)

Calor Humano: La percepción, por parte de los miembros de la organización, acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable, grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares, como entre jefes y subordinados. (Litwin y Stringer, 1968).

Clima organizacional: Un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que viven y trabajan en ese ambiente e influyen su motivación y su comportamiento. (Litwin y Stringer, 1968).

Comunicación: Es la acción consiente de intercambiar información con un buen grado de fluidez, precisión, celeridad y coherencia, con buen funcionamiento interno de la organización para una mejor atención a los clientes y usuarios. (Palma 2005)

Conflicto: Es el sentimiento de los miembros de la organización de que tanto iguales como superiores, acepten las opiniones discrepantes y no teman a enfrentar y solucionar los problemas, haciendo énfasis en sacar a la luz los problemas y no permanezcan escondidos o se disimulen. (Litwin y Stringer, 1968).

Desempeño laboral: La medida de que tan eficiente y eficaz es cualquier individuo para realizar las labores que le corresponden. Que tan bien logran los objetivos pertinentes. (Stoner y Freeman, 1995).

Estrategias de afrontamiento. Refieren que las estrategias de afrontamiento son recursos cognitivos y conductuales usados por los individuos para enfrentar la situación de estrés o al estresor y que varían en función a las características de la situación estresante Valladares (2017).

Estrés laboral: sostiene que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de

la persona para hacerles frente. El estrés laboral, se origina en el proceso de nuestras vidas, estamos expuestos a convivir con diferentes tipos de personalidad en nuestro trabajo y por ende surgen discrepancias en diferente contexto, es allí donde nuestro organismo actúa para ser frente a circunstancias difíciles. (Cano 2002)

Liderazgo: Es aquel proceso de dirigir e influir en las actividades con relación a las funciones de los miembros del grupo. (Stoner y Freeman, 1995).

Motivación: Aquella situación que refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. (Dessler, 1994)

Supervisión: Es la apreciación de los jefes dentro de la empresa donde laboran, siendo supervisados dentro del área de trabajo acompañado de la orientación y el apoyo de los supervisores para realizar las labores adecuadas para el trabajo diario que estos realizan. (Palma 2005)

IV. METODOLÓGIA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

La investigación realizada es de tipo aplicada, ya que implicó estudiar los conocimientos que se utilizan para resolver problemas prácticos, con enfoques específicos que ayuden a través de la investigación y el conocimiento.

El nivel descriptivo correlacional, es decir, la variable a describir y relacionar serán el estrés laboral y el clima organizacional, tiene como finalidad conocer la interacción o nivel de agrupación que exista entre 2 o más conceptos, categorías o cambiantes en una muestra o entorno en especial.

4.2. Diseño De Investigación

El diseño es no experimental, ya que los fenómenos que se observaron de la manipulación de variables están en su contexto original por lo consiguiente, ser analizados como se muestran;, incluido adentro de la intención, del corte trasversal, de recoger la información de la población en un momento dado y específico; de tal manera, que tenga correlación, con las dos variables, debido a que tiene por objetivo conocer el grado de la asociación entre las dos variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

4.3 Población-Muestra

Población: Se proyecta una población de 210 efectivos policiales que desempeñan labores administrativas en una Unidades especializada de la Dirección Antidrogas PNP.

Muestra: En este estudio la muestra estará conformada con 140 efectivos policiales de área administrativas. Se utilizará el muestreo por conveniencia, ya que este permitirá al investigador elegir a los individuos de su muestra por su proximidad.

➤ Criterio de inclusión

Efectivos con el grado de Suboficiales de Armas, que se encuentran en situación de actividad, que desempeñan labores administrativas, asimismo que acepten participar voluntaria mente.

➤ Criterio de exclusión

Efectivos con el grado de oficiales, que desempeñan labores operativas, que se encuentren con aislamiento social obligatorio,

descanso médico, hospitalizados y que no aceptan participar voluntariamente.

4.4. Hipótesis General e Hipótesis específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima 2021.

4.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre estrés laboral y la dimensión autorrelacion en efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima 2021.

Existe relación entre estrés laboral y la dimensión involucramiento laboral en efectivos policiales de una unidad especializada PNP Lima 2021.

Existe relación entre estrés laboral y la dimensión supervisión en efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima 2021.

Existe relación entre estrés laboral y la dimensión comunicación en efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima 2021.

Existe relación entre estrés laboral y la dimensión condiciones laborales en efectivos policiales de una unidad especializada PNP, Lima 2021.

4.5. Identificación de las variables

Variable 1. Estrés Laboral

Según Osorio y Cárdenas (2017), conceptualmente el estrés laboral lo definen como un estado del cuerpo distinto del estrés resultante de la interacción de necesidades externas, factores externos y el grado de control de una persona.

Operacionalmente se medirá con la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, conformado de 25 ítems, clasificado en 7 dimensiones, adaptada por Suarez (2013); examinar con las puntuaciones de: generalmente, frecuentemente, siempre, raras veces, ocasionalmente y nunca; Sus indicadores son: Objetivos y metas (respaldo del grupo), actividad de trabajo y espacios personales (territorio organizacional), nuevas tecnologías (tecnología), supervisión y control (influencia del líder), trabajo en equipo (falta de cohesión) y compañerismo (respaldo de grupo). Encuadrado dentro de la parte de medición ordinal.

Variable 2: Clima Organizacional

Conceptualmente, el clima organizacional corresponde a la relación compartida en el entorno laboral, con los miembros de una organización se da a través de modo físico personales e interpersonales que se establecen diferentes normativas formales e informales. MINSAs (2012).

Definición Operacional: Se medirá mediante el Cuestionario Clima Laboral (CLS), que consta de 50 ítems, categorizados en 5

dimensiones, modificado por Palma (2014), estimando con las puntuaciones: ninguno o nunca, poco, regular, mucho y todo o siempre. Sus indicadores son: Iniciativa/creatividad (autorrelacion), identidad con la institución (involucramiento laboral), trabajo en equipo (supervisión), manejo de conflicto (comunicación) y salario justo (condiciones laborables). Enmarcada dentro de la escala de medición ordinal.

4.6 Operacionalización de Variables

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Estrés Laboral	La OIT (2016) definió al estrés laboral como un desequilibrio físico y mental que se presenta en respuesta del organismo a las	Clima organizacional	Objetivos	1,10,11,20	Ordinal
			Metas		
		Estructura organizacional	Comunicación	2,12,16 y 24	
			Procesos jerárquicos		
		Territorio organizacional	Actividad de trabajo	3,5 y 22	

	exigencias del entorno, con una capacidad insuficiente de recursos inherentes al individuo.		Espacios personales		
		Tecnología	Nuevas tecnologías	4,14 y 25	
		Influencia del líder	Supervisión	5,6,13 y 17	
			Control		
		Falta de cohesión	Trabajo en Equipo	7,9,18 y 21	
		Respaldo del grupo	Compañerismo	6,19,23	
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Clima Organizacional	Palma (2004) refiere que el clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y la función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignado supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con los demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.	Autorrelacion	Iniciativa	2,7,12,17, 22, 27 y 32	Escala Nominal
			Creatividad	37	
		Involucramiento laboral	Identidad con la Institución	3,8,13,18, 23,28, 33 y 38	
		Supervisión	Trabajo en Equipo	4,9,14,19, 24,29,34 y 39	
		Comunicación	Manejo de conflictos	1,6,11,16, 21,26, 31 y 36	
		Condiciones Laborales	Salario justo	5,10,15,20 , 25,30,35 y 40	

4.7. Recolección de datos

La encuesta se utilizó como técnica, siendo una forma de búsqueda de información sistematizada o recogida de datos que se da a través de la interrogación escrita de los participantes sobre el tema de investigación. (López-Roldan y Fachelli, 2015).

Asimismo, se utilizó la observación, que como técnica psicológica sirvió para identificar la problemática en estudio, y para todo el proceso, al aplicar Online los instrumentos de medición.

Como instrumento se utilizó la Escala y Cuestionario líneas arriba en mención; ambas de manera online, aplicado a través del formulario web. Las fichas técnicas se presentan a continuación:

Ficha Técnica Instrumento 1

Denominación : Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Autores : Ivancevich y Matteson

Procedencia : España

Adaptación : Ángela Suarez (2013)

Forma de aplicación: Grupal o Propia

Tiempo de aplicación : 15 minutos

Cantidad de ítems : 25

Contraseña estudio : Revelar la periodicidad, posición explicada de un origen presente de estrés para usted, seleccione la elección que mejor refiera.

Pertenencias psicométricas: mediante el alfa de Cronbach se logró obtener una confiabilidad elevada por lo cual se encontró una certeza de seguridad interna; por lo tanto, no se encontraron evidencias para la prueba original. Por lo cual los ítems nos revelaron un nivel adecuado gracias a la prueba KMO (0.915). Asimismo, dos factores los cuales estuvieron reformados y explicaron que un 43.55% de la varianza total, así como con la eficacia del 65% del test. Preciado, Pando (2007).

Propiedades psicométricas del Perú la validez y los resultados se dieron a través de 02 jueces expertos y como resultados de los ítems por mejorar y los ítems válidos, es por señalar, obtuvo un KMO de 0.953 donde son significativos para el estudio. Por lo tanto, se obtuvo una confiabilidad elevada con el

Alfa de Cronbach = 0.966. Suarez (2013)

Participaciones psicométricas del guía

En correlación al valor comprendido se alcanzaron valores principales $v=1$. corroborando la validez requerida el coeficiente de Cronbach, arrojó un α .856 hacia el nivel total.

Ficha Técnica Instrumento 2

Denominación : Cuestionario de Clima Organizacional

Autor : Sonia Palma

Procedencia : Lima-Perú

Forma de aplicación: Individual colectiva Tiempo

y aplicación:

Cantidad de ítems : 50

Consignas de estudio : Respetado al participante, a continuación, hallará propuestas con aspectos concernientes con los tipos del medio de trabajo que usted acostumbra. Examine esmeradamente cada propuesta y prefiera la principal alternativa que a usted le convenga, marque solo una elección por respuesta.

Propiedades psicométricas. Los resultados estadísticos y los datos mostraron consistencias internas elevadas por sitio el Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.97, en tanto que el Split Half de Guttman arrojó 0.90, así mismo se pudo ultimar que el nivel era muy íntegro. La realidad de eficacia de las de la herramienta fueron mediante un análisis factorial. Los resultados se formaron en 05 componentes que enunciaron el 41.858 de la varianza general. Se logró una correlación de 0.87 y 0.84 estimada por el régimen de jueces los exámenes de la autoridad discriminativa y proporcionalmente.

Participaciones psicométricas del piloto

El muestreo piloto se accedió a conformar por 50 policías de la unidad especializada policial de San Isidro; asimismo, se pidió de la

posición de 02 jueces para evidenciar la eficacia de contenido por medio de la prueba de coeficiente de V de Aiken, en el cual se valoró la eficacia y la excelencia del test. El resultado corroboró la eficacia del instrumento con un valor superior a 0.80 (Bulger y Hourner, dos mil siete). Asimismo, considerando que para Merino (dos mil trece) un importe α alto de 0.7 es una muestra de una confiabilidad conveniente para el instrumento, esta se pudo confirmar ya que para la escala completa se consiguió valores $\alpha = 0.928$.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 1.

Descripción por grado de los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

	Frecuencia	Porcentaje
SO1 PNP	17	12.14%
SO2 PNP	69	49.29%
SO3 PNP	30	21.43%
SB PNP	7	5%
SS PNP	8	5.71%
ST1 PNP	2	1.43%
ST2 PNP	5	3.57%
ST3 PNP	2	1.43%
Total	140	100%

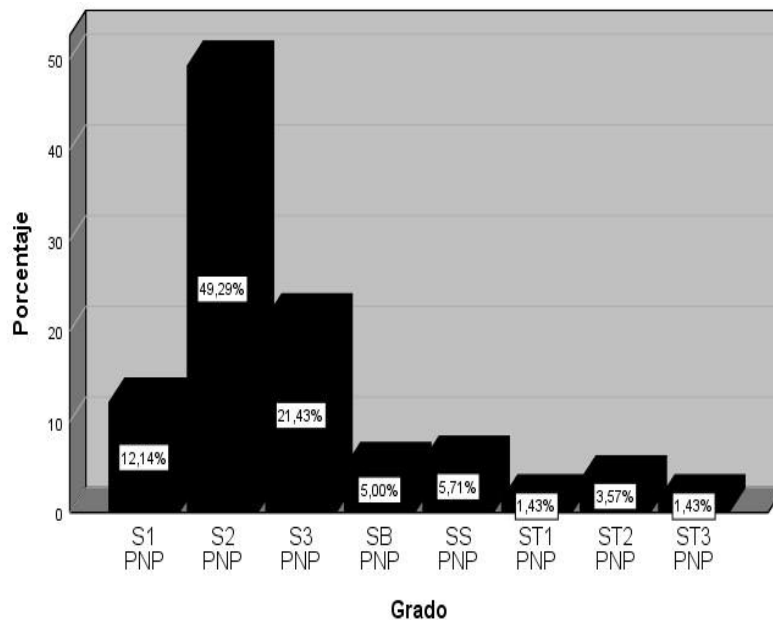


Figura 1. Efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, según grado

En la tabla 1 y figura 1, se evidencia que la mayor parte de los efectivos

Policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, que participaron de esta investigación, pertenecían al grado S2 PNP (49.29%), y en menor proporción se encontraban los ST1 y ST3 PNP (1.43%).

Tabla 2.

Descripción por edad de los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

	Frecuencia	Porcentaje
23 a 34 años	103	73.57%
35 a 46 años	23	16.43%
47 a 58 años	14	10%
Total	140	100%

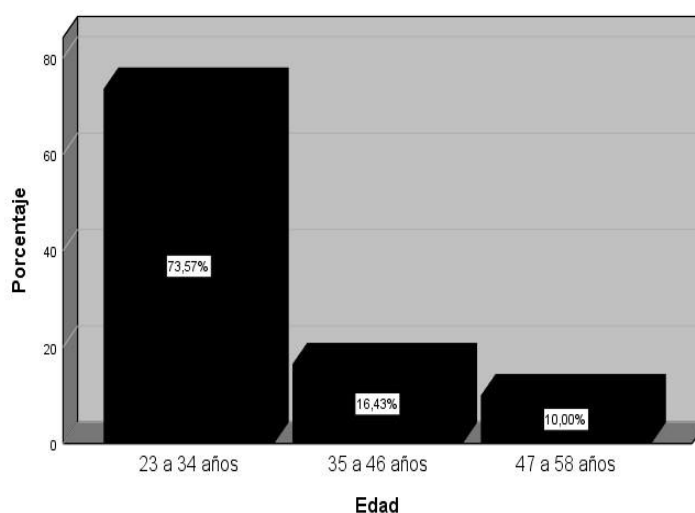


Figura 2. Edades de los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

Como se describe en la tabla 2 y figura 2, la mayor parte de los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, que fueron partícipes de esta investigación, tenían de 23 a 34 años (73.57%). Además, la minoría estuvo representado por quienes tenían de 47 a 58 años (10%).

Tabla 3.

Descripción por sexo de los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	94	67.14%
Mujer	46	32.86%
Total	140	100%

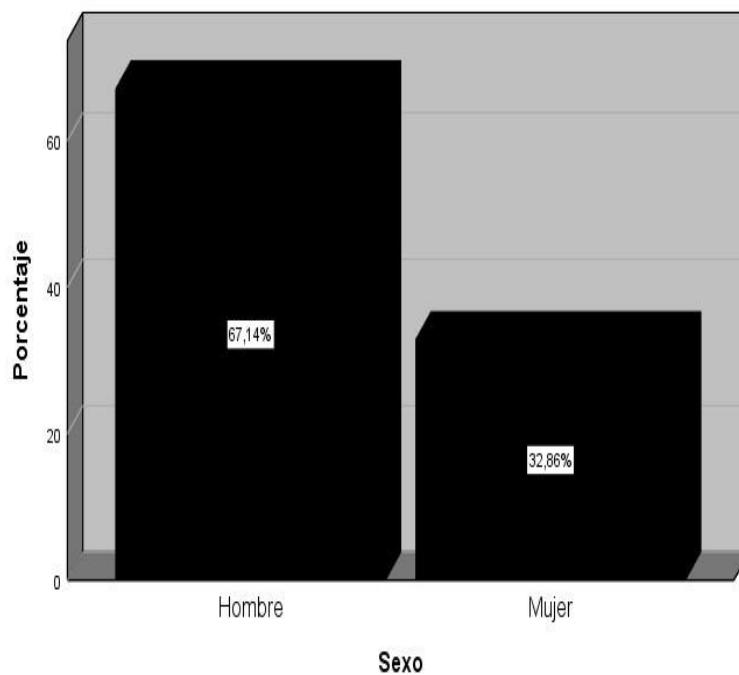


Figura 3. Efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, según sexo

Como se observa en la tabla 3 y figura 3, la mayor parte de los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, que participaron de esta investigación, fueron hombres (67.14%), y la minoría estuvo conformada por mujeres (32.86%).

Tabla 4.

Descripción por estado civil de los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	36	25.71%
Conviviente	17	12.14%
Divorciado	5	3.57%
Soltero	81	57.86%
Viudo	1	0.71%
Total	140	100%

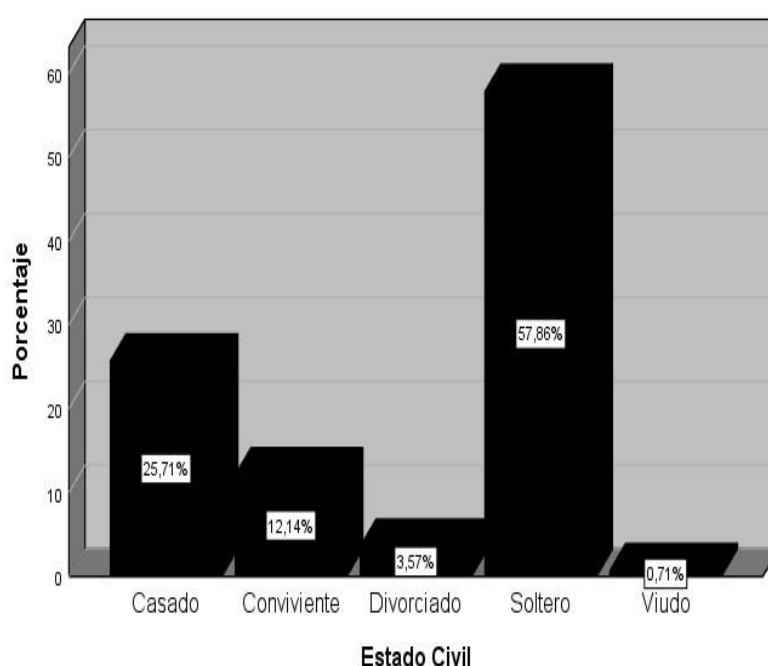


Figura 4. Efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, según estado civil

Como se observa en la tabla 4 y figura 4, la mayor parte de los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, que participaron de esta investigación, fueron solteros (57.86%), y la minoría estuvo conformada por quien era viudo (0.71%).

Descripción de las variables

Tabla 5.

Estrés laboral en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	6.43%
Medio	25	17.86%
Alto	106	75.71%
Total	140	100%

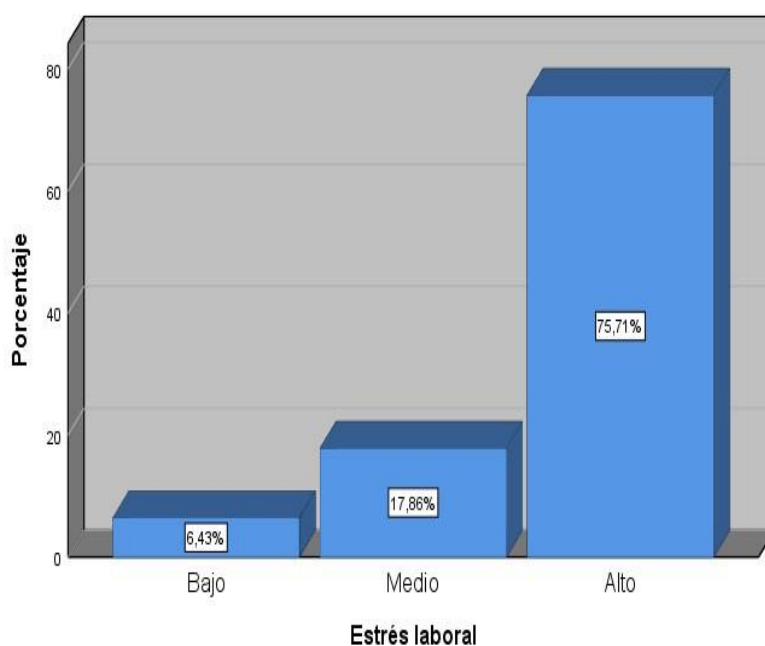


Figura 5. Estrés laboral en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP.

En la tabla 5 y figura 5, se muestran los niveles de estrés laboral en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP. La mayoría se encontró en un nivel alto (75.71%); mientras que la minoría estuvo en un nivel bajo (6.43%).

Tabla 6.

Clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	2.14%
Bajo	19	13.57%
Medio	47	33.57%
Alto	46	32.86%
Muy alto	25	17.86%
Total	140	100%

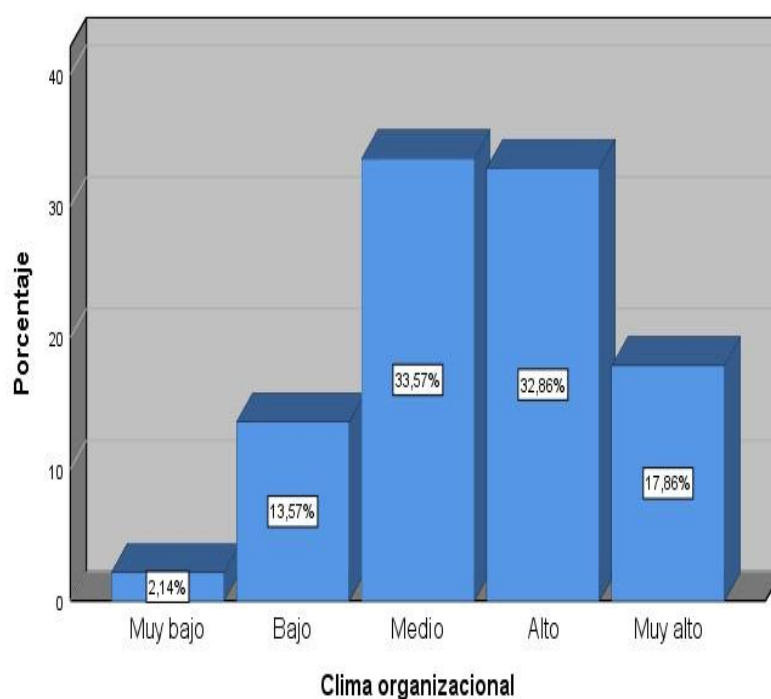


Figura 6. Clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

En la tabla 6 y figura 6, se presenta el nivel de clima organizacional de los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP. La mayoría estuvo ubicada en un nivel medio (33.57%); no obstante, la minoría de participantes presentaban un nivel muy bajo (2.14%).

Tabla 7.

Autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	3.57%
Medio	73	52.14%
Alto	62	44.29%
Total	140	100%

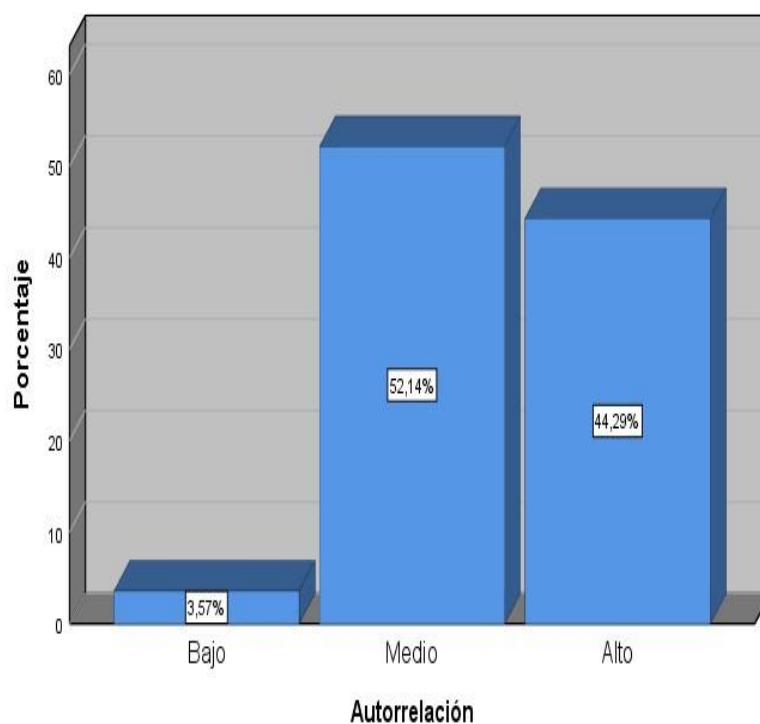


Figura 7. Autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP

En la tabla 7 y figura 7, se muestra el nivel de autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP. De esta manera, se evidenció que la mayoría presentó un nivel medio (52.14%); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel bajo (3.57%).

Tabla 8.

Involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Bajo	8	5.71%
Medio	82	58.57%
Alto	50	35.71%
Total	140	100%

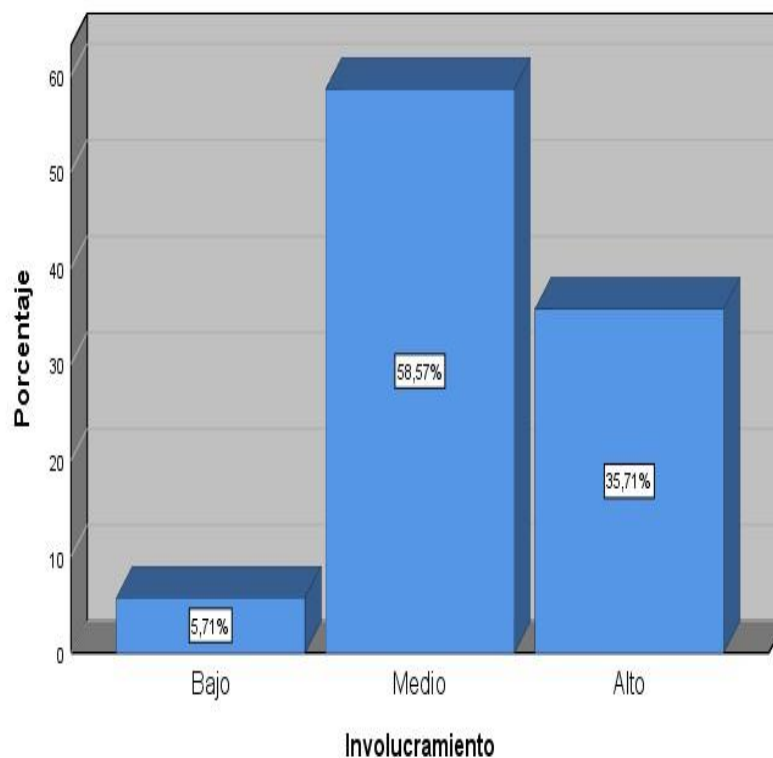


Figura 8. Involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP

En la tabla 8 y figura 8, se muestra el nivel de involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP. La mayoría se encontraba en un nivel medio (58.57%); mientras que, la minoría se hallaba en un nivel bajo (5.71%).

Tabla 9.

Supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	8.57%

Medio	74	52.86%
Alto	54	38.57%
Total	140	100%

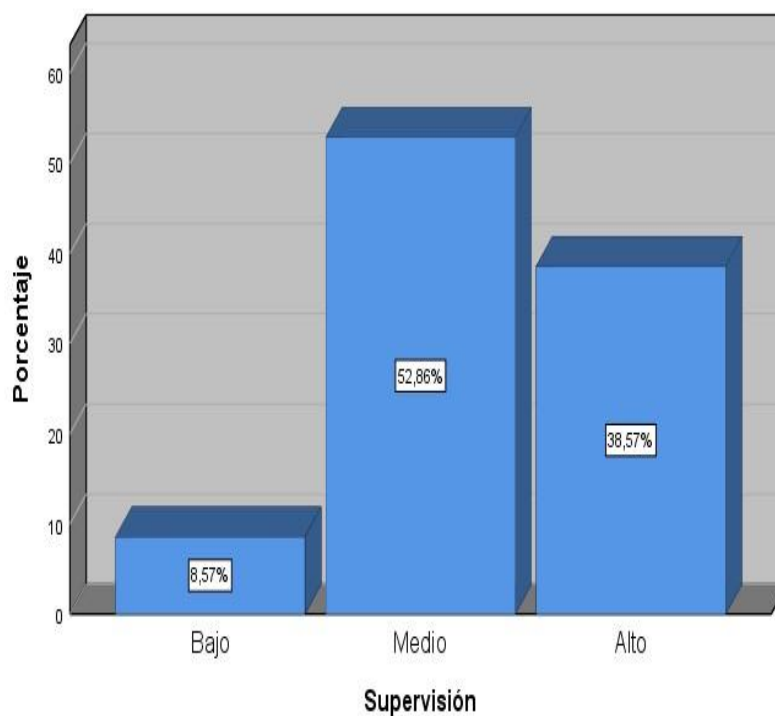


Figura 9. Supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

En la tabla 9 y figura 9, se muestra el nivel de supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP. Mientras que, la mayoría se encontraba en un nivel medio (52.86%), la menor parte pertenecía a un nivel bajo (8.57%).

Tabla 10.

Comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	12.14%
Medio	81	57.86%
Alto	42	30%

Total

140

100%

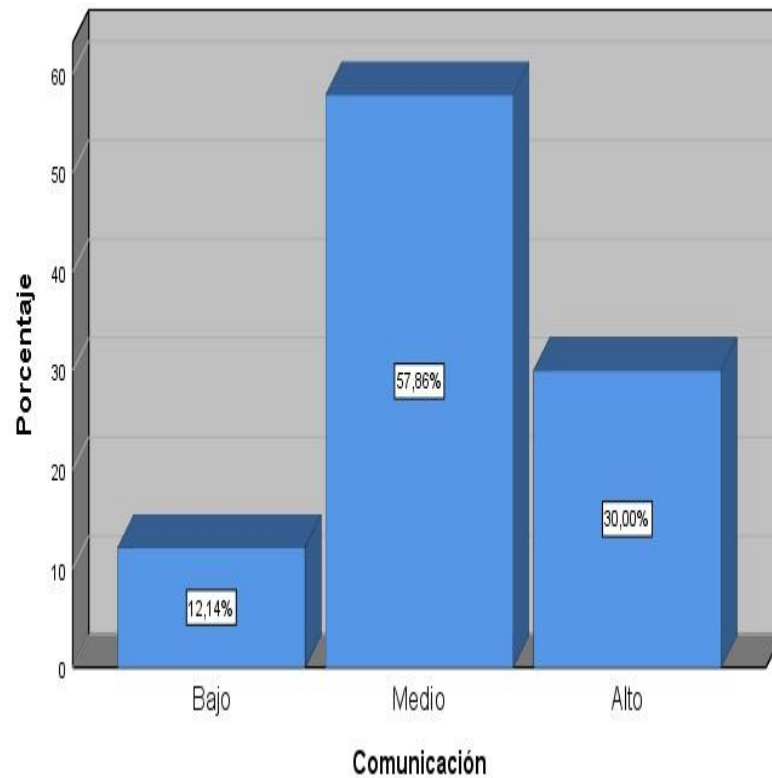


Figura 10. Comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

En la tabla 10 y figura 10, se muestra el nivel de comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP. Mientras que, la mayoría se encontraba en un nivel medio (57.86%), la menor parte pertenecía a un nivel bajo (12.14%).

Tabla 11.

Condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	6.43%
Medio	86	61.43%
Alto	45	32.14%
Total	140	100%

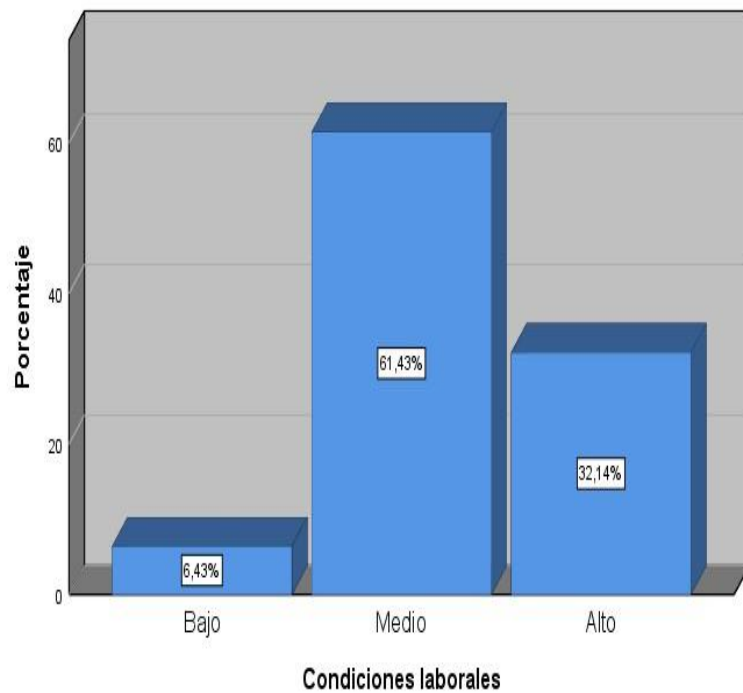


Figura 11. Condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP

En la tabla 11 y figura 11, se muestra el nivel de condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP. Mientras que, la mayoría se encontraba en un nivel medio (61.43%), la menor parte pertenecía a un nivel bajo (6.43%).

5.2. Interpretación de los resultados

Tabla 12.

Prueba de normalidad de estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.063	140	.015

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 12, se observa el análisis de normalidad de estrés laboral realizado con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el cual fue estadísticamente significativo ($p = .015 > 0.05$). Por ende, se rechaza el cumplimiento de la normalidad.

Tabla 13.

Prueba de normalidad de clima organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.041	140	.015

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 13, se observa el análisis de normalidad de clima organizacional llevado a cabo con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el cual fue estadísticamente significativo ($p = .015 > 0.05$). Por ende, se rechaza el cumplimiento de la normalidad.

Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

H: Existe relación entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

Tabla 14.

Estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializadas de la PNP.

			Estrés laboral	Clima organizacional
		Coeficiente de correlación	1.000	-.474**
	Estrés laboral	Sig. (bilateral) N	.	.000
		Coeficiente de correlación	140	140
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	-.474**	1.000
			.000	.
		N	140	140

En la tabla 14, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional ($p=0.000 < 0.05$). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman señaló que la relación entre las variables es negativa, y a la vez, baja (-.474). De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, 2021.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

H: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

Tabla 15.

Estrés laboral y autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP

		<u>Estrés laboral Autorrelación</u>		
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-.406**
		Sig. (bilateral)		
		N	.	.000
		Coefficiente de correlación	140	140
Rho de Spearman	Autorrelación		-.406**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

En la tabla 15, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión autorrelación ($p=0.000<0.05$). Además, el coeficiente Rho de Spearman indica que la relación entre el estrés laboral y la dimensión autorrelación es negativa, y al mismo tiempo, baja (-.406). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

H: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

Tabla 16.

Estrés laboral e involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima

	Estrés laboral	Involucramiento
--	----------------	-----------------

		Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.	-.449**
		N	140	
		Coefficiente de correlación	-.449**	.000
Rho de Spearman	Estrés laboral Involucramiento	Sig. (bilateral)	.000	140 1.000
		N	140	140

En la tabla 16 se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento ($p=0.000<0.05$). Por otro lado, el coeficiente Rho de Spearman señala que la relación entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento es negativa, e igualmente, baja (-.449). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, 2021.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

H: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

Tabla 17.

Estrés laboral y supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima

	Estrés laboral	Supervisión
--	----------------	-------------

		Coefficiente de correlación	1.000	-.480**
	Estrés laboral	Sig. (bilateral) N	.	.000
		Coefficiente de correlación	140	140
Rho de Spearman	Supervisión	Sig. (bilateral)	-.480**	1.000
		N	.000	.
			140	140

En la tabla 17 se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión supervisión ($p=0.000<0.05$). Además, el coeficiente Rho de Spearman muestra que la relación entre el estrés laboral y la dimensión supervisión es negativa, y a la vez, baja (-.480). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

Comprobación de la hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

H: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, 2021.

Tabla 18.

Estrés laboral y comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima

	Estrés laboral	Comunicación
--	----------------	--------------

		Coefficiente de correlación	1.000	-.495**
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	140	140
		Coefficiente de correlación	-.495**	1.000
Rho de Spearman	Comunicación	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

En la tabla 18 se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión comunicación ($p=0.000<0.05$). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra que la relación entre el estrés laboral y la dimensión comunicación es negativa, y a su vez, baja (-.495). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

Comprobación de la hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, 2021.

H: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, 2021.

Tabla 19.

Estrés laboral y condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima

	Estrés laboral	Condiciones laborales
--	----------------	-----------------------

	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.469**
		Sig. (bilateral) N	.	.000
		Coeficiente de correlación	140	140
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Sig. (bilateral)	-.469**	1.000
			.000	.
		N	140	140

En la tabla 19 se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales ($p=0.000<0.05$). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra que la relación entre el estrés laboral y la dimensión comunicación es negativa, e igualmente, baja (-.469). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se realiza la discusión de los principales hallazgos descriptivos e inferenciales de esta investigación con los antecedentes nacionales e internacionales, citados y sus respectivos análisis comparativos con las teorías que sostienen el tema de investigación.

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

La discusión de análisis de resultados la iniciamos con los resultados descriptivos dando realce los resultados que se detallan a continuación:

1. En la tabla 5 y figura 5, se muestran los niveles de estrés laboral en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP. La mayoría se

encontró en un nivel alto (75.71%); mientras que la minoría estuvo en un nivel bajo (6.43%).

2. En la tabla 6 y figura 6, se presenta el nivel de clima organizacional de los efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP. La mayoría estuvo ubicada en un nivel medio (33.57%); no obstante, la minoría de participantes presentaban un nivel muy bajo (2.14%).
3. En la tabla 7 y figura 7, se muestra el nivel de autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP. De esta manera, se evidenció que la mayoría presentó un nivel medio (52.14%); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel bajo (3.57%).
4. En la tabla 8 y figura 8, se muestra el nivel de involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP. La mayoría se encontraba en un nivel medio (58.57%); mientras que, la minoría se hallaba en un nivel bajo (5.71%).
5. En la tabla 9 y figura 9, se muestra el nivel de supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP. Mientras que, la mayoría se encontraba en un nivel medio (52.86%), la menor parte pertenecía a un nivel bajo (8.57%).
6. En la tabla 10 y figura 10, se muestra el nivel de comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP. Mientras que, la mayoría se encontraba en un nivel medio (57.86%), la menor parte pertenecía a un nivel bajo (12.14%).
7. En la tabla 11 y figura 11, se muestra el nivel de condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP. Mientras que, la mayoría se encontraba en un nivel medio (61.43%), la menor parte pertenecía a un nivel bajo (6.43%).

6.2. Comparación resultados con marco teórico.

El presente estudio ha tenido como objetivo Demostrar la correlación entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializadas PNP, Lima 2021. Motivos por lo que, a continuación, se procede a la discusión de resultados de los principales hallazgos comparándolos con los antecedentes nacionales e internacionales citados y analizados de acuerdo a los enfoques teóricos vigentes que han sido el fundamento de la investigación realizada.

En relación con la hipótesis general, se aprecia, en la tabla 14, que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional ($p=0.000<0.05$). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman señaló que la relación entre las variables es negativa, y a la vez, baja (-.474). De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, *existe relación entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021. Resultados que se A semejan a la investigación realizada por Salas y García (2018) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Privada TELESUP, titulado “Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la división de tránsito Lima Norte II, Los Olivos 2018”* El objetivo del presente estudio es demostrar la relación significativa entre Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la División de tránsito Lima Norte II, Los Olivos, 2018. Esto será de gran relevancia porque permitió abordar a agentes estresores que afectan el clima laboral en el Personal femenino de tránsito antes mencionado. El tipo de estudio es básico, el nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental. Los instrumentos de medición utilizados fueron: Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS y la Escala de Clima laboral CL-SPC” elaborada y estandarizada por Sonia Palma Carrillo. La muestra estuvo conformada por 100 policías femeninas, entre 20 a 53 años. En el método y análisis se

realizó la codificación y tabulación de las variables, aplicándose el programa estadístico SSPS 23.0, la prueba de bondad de ajuste para precisar que los datos sigan la curva de distribución normal. Se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, que determinó el uso de la prueba no paramétrica Sperman-Browm. Se calculó las diferencias significativas de variable según: sexo, edad y año de estudio. Obteniendo de todos los cálculos un nivel de significación igual a $p > .05$; involucramiento laboral ($\rho = -.151$; $p > .05$) supervisión ($\rho = .457$; $p > .01$), la comunicación ($\rho = .366$; $p < .01$), con la dimensión condiciones laborales su relación es significativa. Ambos resultados de relación inversa han permitido afirmar que si en los *efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, en estudio existen elevados niveles de estrés laboral, estos experimentarían una percepción de bajo nivel de clima organizacional; con lo que se logró alcanzar los objetivos de toda ciencia, describir, explicar, predecir y controlar la problemática de estrés laboral y clima organizacional.*

A nivel específico al contrastarla con la hipótesis específica 1, se observa que en la tabla 15, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión autorrelación ($p = 0.000 < 0.05$). Además, el coeficiente Rho de Spearman indica que la relación entre el estrés laboral y la dimensión autorrelación es negativa, y al mismo tiempo, baja ($-.406$). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; *es decir, existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021. Resultados que tienen relación con el estudio realizado por Vásquez (2018), en su estudio teniendo como finalidad establecer la correlación entre satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima; realizado a 157 policías de la Dirección en mención líneas arriba; conformada por ambos géneros, entre 25 y 50 años, siendo la investigación de tipo cuantitativo,*

aplicada, correlacional, de diseño no experimental-trasversal; los instrumentos aplicados fueron la Escala de estrés laboral (OIT) y la escala de satisfacción laboral, donde se obtuvo un alto nivel de estrés en el trabajo con un 23,3% en promedio y del 17,2% en el alto. Asimismo, la satisfacción laboral es baja, 20,4% y media, 23,6%. Se encontró una asociación moderada-muy significativa ($p < 0.05$) entre la satisfacción laboral global con aspectos del estrés laboral. En conclusión, hay un nivel de complacencia baja en los efectivos policiales de la DIRINCRI, donde a mayor estrés laboral menor satisfacción laboral. Los resultados de ambas investigaciones permiten afirmar el objetivo científico de predicción, considerando que a un mejor nivel de autorrealización en los efectivos policiales de la Unidad Especializada PNP – Lima, estos van experimentar un bajo nivel de estrés laboral.

A nivel específico al contrastarla con la hipótesis específica 2, se observa en la tabla 16 que, existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento ($p = 0.000 < 0.05$). Por otro lado, el coeficiente Rho de Spearman señala que la relación entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento es negativa, e igualmente, baja (-.449). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Salas y García (2018) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Privada TELESUP, titulado “Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la división de tránsito lima norte ii, los olivos 2018” El objetivo del presente estudio es demostrar la relación significativa entre Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la División de tránsito Lima Norte II, Los Olivos, 2018. El tipo de estudio fue básico, de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental. Los instrumentos de medición utilizados fueron: Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS y la Escala de Clima

laboral CL-SPC” elaborada y estandarizada por Sonia Palma Carrillo. La muestra estuvo conformada por 100 policías femeninas, entre 20 a 53 años. Obteniendo de todos los cálculos un nivel de significación igual a $p < .05$); involucramiento laboral ($\rho = -.151$; $p > .05$) supervisión ($\rho = .457$; $p > .01$), la comunicación ($\rho = .366$; $p < .01$), con la dimensión condiciones laborales su relación es significativa. Ambos resultados de relación inversa han permitido afirmar que si en los efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, en estudio, existen elevados niveles de estrés laboral, estos experimentarían una percepción de bajo nivel de clima organizacional; con lo que se logró alcanzar los objetivos de toda ciencia, describir, explicar, predecir y controlar la problemática de estrés laboral y clima organizacional. Siendo importante resaltar que en ambos estudios existen una correlación negativa o inversa, confirmando esta relación.

A nivel específico al contrastarla con la hipótesis específica 3, se observa En la tabla 17 se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión supervisión ($p = 0.000 < 0.05$). Además, el coeficiente Rho de Spearman muestra que la relación entre el estrés laboral y la dimensión supervisión es negativa, y a la vez, baja ($-.480$). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; *es decir que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021*. Resultados que concuerdan con la investigación de *Salas y García (2018) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Privada TELESUP, titulado, “Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la división de tránsito lima norte ii, los olivos 2018”* El objetivo del presente estudio es demostrar la relación significativa entre Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la División de tránsito Lima Norte II, Los Olivos, 2018. El tipo de estudio fue básico, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. Los instrumentos de medición utilizados fueron: Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS

y la Escala de Clima laboral CL-SPC” elaborada y estandarizada por Sonia Palma Carrillo. La muestra es tuvo conformada por 100 policías femeninas, entre 20 a 53 años. Obteniendo de todos los cálculos un nivel de significación igual a p. 05: involucramiento laboral ((rho=-.151; p>.05) supervisión (rho=.457; p>.01), la comunicación (rho=.366; p<.01), con la dimensión: condiciones laborales su relación es significativa. Estos resultados confirman que si en el personal de efectivos policiales existen un mejor nivel de supervisión entonces los policías en estudio experimentarían menor nivel de estrés laboral.

A nivel específico al contrastarla con la hipótesis específica 4, se comprobó en la tabla 18 se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión comunicación ($p=0.000<0.05$). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra que la relación entre el estrés laboral y la dimensión comunicación es negativa, y a su vez, baja (-.495). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021. Resultados que tienen relación con lo obtenido por Blanco-Álvarez y Thoen (2017). En su tesis doctoral de la Universidad Tecnológica de Texas Estados Unidos, titulado Los factores asociados al estrés laboral en oficiales penitenciarios costarricenses en 66 policías de las correccionales de prisiones de Costa Rica; para ello, plantearon un estudio de tipo correlacional y de diseño transversal no experimental, para la medición de las variables se utilizaron como instrumentos la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS), la Escala de Estrés Laboral para Oficiales Correccionales (EELOC), y el Cuestionario Breve de Burnout (CBB). Los resultados identifican que el estrés laboral se relaciona de forma significativa con los niveles de estrés, ansiedad y depresión; así mismo, el estudio no halla relación significativa en el nivel de estrés en los hombres y mujeres, también se identifica que el ambiente de

trabajo afecta la calidad de vida de los oficiales. Machado, Días. Resultados que se relacionan, considerando que, si el personal de efectivos policiales en estudio experimenta un mejor nivel de la dimensión comunicación, entonces van a experimentar menores niveles de estrés laboral.

A nivel específico al contrastarla con la hipótesis específica 5, se observa en la tabla 19 que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales ($p=0.000<0.05$). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra que la relación entre el estrés laboral y la dimensión comunicación es negativa, e igualmente, baja (-.469). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; *es decir que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada de la PNP - Lima, 2021*. Resultados que se asemejan al estudio hecho por Coaguila y Velásquez (2018) condujeron una investigación simultánea de corte transversal sobre muestras representativas de 94 y 70 suboficiales de la DIRINCRI en Lima y Arequipa respectivamente la cual buscó correlacionar las variables clima laboral y Síndrome de Burnout. Para esto, tanto la Escala de Clima Laboral (CLSPC) como el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) se emplearon como herramientas para cuantificar las variables mencionadas. Sus cifras resultantes indicaron que el 50% y 42% de la muestra (limeños y arequipeños) percibieron un clima organizacional de nivel moderado dentro de ambas organizaciones de estudio. Finalmente, dicha investigación encontró que las variables se correlacionaron significativamente, teniéndose que tanto un 40% como un 50% de los efectivos policiales percibieron el clima laboral de su institución como desfavorable y muy desfavorable respectivamente. Además, un 24.5% de participantes de Lima y 23.2% de Arequipa presentaron síndrome de Burnout. En otras palabras, a un número mayor de agentes policiales padeciendo este síndrome, mayor el número de

ellos que calificarían el clima laboral de su institución como desfavorable. Ambos resultados permiten conformar que si el personal de efectivos policiales en estudio experimenta mejores niveles de condiciones laborales, entonces presentaran bajos niveles de estrés laboral.

CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Que, existe relación negativa moderada entre el estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una Unidad Especializadas PNP - Lima, 2021 ($p=0.000<0.05$; Rho : $-.474$.)

Segunda: Que, existe relación negativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión autorrelación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021. ($p=0.000<0.05$; Rho: $-.406$.)

Tercera: Que, existe relación negativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021 ($p=0.000<0.05$; Rho: $-.449$.)

Cuarta: Que, existe relación negativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión supervisión en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021. ($p=0.000<0.05$; Rho: $-.480$).

Quinta: Que, que existe relación negativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión comunicación en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021. ($p=0.000<0.05$; Rho: $-.495$).

Sexta: Que, existe relación negativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales en efectivos policiales de una Unidad Especializada PNP - Lima, 2021. ($p=0.000<0.05$; Rho: $-.469$).

Recomendaciones Primera:

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Planifiquen e implementen seminarios/talleres dirigidos a los efectivos policiales una Unidad Especializada PNP - Lima. con temas de estrés laboral y sus consecuencias en la salud, afrontamiento al estrés, neurociencia y estrés laboral.

Segunda:

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Planifiquen e implementen talleres vivenciales para el personal policial en estudio referido, con temas de técnicas de control y manejo de estrés, manejo de emociones, y desarrollo

de habilidades de comunicación y relaciones intra e interpersonales y así fortalecer la dimensión de autorrealización.

Tercera:

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Planifiquen e implementen talleres vivenciales para el personal policial referido, con temas de valores, compromiso institucional habilidades de comunicación, clima organizacional y así fortalecer la dimensión de involucramiento.

Cuarta :

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Planifiquen e implementen talleres vivenciales para el personal policial referido, con temas de plan de vida para alcanzar metas, Responsabilidad social, habilidades sociales para mejorar el trato entre los policías y a las personas que buscan el servicio policial, clima laboral y así fortalecer la dimensión de supervisión.

Quinta :

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Planifiquen e implementen talleres vivenciales para el personal policial referido, habilidades de comunicación verbal y no verbal, expresión de emociones y su efecto en la salud, para fortalecer la dimensión de la comunicación.

Sexta :

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Organicen e implementen talleres vivenciales para los efectivos policiales de la Unidad Especializada PNP - Lima, en estudio con temas de liderazgo, trabajo en equipo, afrontamiento al estrés para identificación, control y manejo de estrés, relaciones Interpersonales, para fortalecer la dimensión de las condiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bensabat, S. (1987). Stress. Grandes especialistas responden (2ª ed.).
Bilbao, España: Mensajero.

Brufao, (1994) Una aproximación a las enfermedades profesionales del
policía.

Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis.
La metodología del cómo formularlos. México: Cengage
Learning Editores.

Cabrera (2016). Tesis de Licenciatura, en la Universidad Técnica de
Ambato – Ecuador. Titulado: estrés laboral y el desempeño
laboral en los miembros de la policía nacional Tungurahua

- Carver, S. y Weintraub, H. (1989). Evaluación de estrategias de afrontamiento: un enfoque basado en la teoría. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 56, 269-283.
- Carrasco S. (2008) *“Metodología de la investigación científica”* Lima, Perú. San Marcos.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima - Perú: San Marcos.
- Chiavenato. (2009). *Administración de recursos humanos (9a ed.)*. México: Mc Graw Hill Coaguila,
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid.
- Flórez, R. (2013). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico
- Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R. y De Longis, A. (1986). Evaluación, afrontamiento, estado de salud y síntomas psicológicos. *Diario de Personalidad y Psicología Social*, 50(3).
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010) *“Metodología de la Investigación”* México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (Sampiere 6ta ed.)*
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? Sin incrementar las condiciones de trabajo, aumentar los salarios o evadir tareas. Massachusetts: Harvard Business Review.

- Ivancevich, A. (1989) Estrés laboral: una perspectiva psicológica. Madrid: Biblioteca de Psicología.
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencia. México: Trillas.
- Kerlinger, F. (1981). *“Investigación del comportamiento. Técnicas y métodos”* México D.F, México: Editorial Interamericana.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Recuperado de <https://www.worldcat.org/title/estres-y-procesoscognitivos/oclc/503284055>
- Luceño L. (2016). El estrés en organizaciones policiales: Una aproximación secuencial. Tesis postgrado España: Facultad de Psicología. Universidad de Málaga
- Parella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa (3ª ed.). Recuperado de <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-lainvestigacic3b>.
- Palma, S. (2004). Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palma, S. (2014). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Investigación en psicología, 3(1), 11-21. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>
- Peiró, M. (1984). Psicología de la organización. Madrid: UNED.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1998). Comportamiento organizacional. 10ª ed. México DF: Pearson Prentice Hall

- Salas y García (2018). Tesis de Licenciatura de la Universidad Privada TELESUP, titulado “Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la división de tránsito Lima Norte II, Los Olivos 2018”
- Sánchez H. y Reyes C. (2006) “Metodología y diseños en la investigación científica” Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria. Perú
- Selye, H. (1956). El estrés de la vida. Nueva York: McGraw-Hill.
- Shane, J. (2010). Agresores organizacionales y actuación policial. Diario de Justicia Criminal, 1-12.doi:10.1016/j.jcrimjus.2010.05.008.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contacta center de Lima. Revista Psique Mag, 2(1), 33-50.
- Tyler en el 2002. Diferencia fundamental entre el estrés general y el Síndrome de Burnout.
- Vásquez (2018). Tesis de Licenciatura en la Universidad Autónoma del Perú, Titulada satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima.
- Vásquez, J. (2018). Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/500>
- V. y Velásquez, G. (2018). Clima laboral y síndrome de burnout en personal policial que labora en el departamento de criminalística de lima y Arequipa (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8164>
- Weinert, B. (1987). Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder.
- Yanes, J. (2008). El control del estrés y el mecanismo del miedo. Madrid: EDAF

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento y Ficha de Validación Juicio de Expertos de la Escala de Estrés Laboral de la OIT

DIMENSIÓN 1: TERRITORIO ORGANIZACIONAL		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	x		x		x		
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	x		x		x		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	x		x		x		
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x		x		x		
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA DEL LÍDER						
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	x		x		x	
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	x		x		x	
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	x		x		x	
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: FALTA DE COHESIÓN						
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	x		x		x	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	x		x		x	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: RESPALDO DEL GRUPO						
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	x		x		x	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	x		x		x	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	x		x		x	

12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x		x		x		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	x		x		x		
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	x		x		x		
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	x		x		x		

**Anexo 1: Instrumento y Ficha de Validación Juicio de Expertos de la
LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

<u>Dimensiones</u>		Ítems						Sugerencias
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		si	no	si	no	si	no	
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	x		x		x		
3.	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		

5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	x		x		x		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	x		x		x		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		

19	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		

25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
30	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x	
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x	
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	x		x		x	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x	

45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	x		x		x		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
48	Existe un trato justo en la institución	x		x		x		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	x		x		x		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		

Anexo 2: Instrumento de investigación.

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Adaptación (Suarez, 2013)

INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

DATOS PERSONALES

Fecha _____ Edad: Edad: ____ Sexo: Masculino _____ Femenino _____

Estado Civil: S () C () D () V ()

Jerarquía Laboral: Oficial _____ Sub-Oficial _____ Especialista _____

Labor: Motorizado _____ Puesto: Fijo _____ Labor: Administrativa _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N	PREGUNTAS	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					

20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					

50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					
----	---	--	--	--	--	--

Anexo 3: Ficha de validación de contenido por Juicio de Expertos de la

Escala de Estrés Laboral de la OIT

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

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

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

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

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

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima, 21 de Noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.



²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al

Dr. Yr

Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada ^{componente o d}₃
 dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado
 del ítem, es conciso, exacto y directo

DOCTOR EN PSICOLOGIA

Firma del Validador

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

Anexo 3: Ficha de validación de contenido de Juicio de Expertos de la

Escala de Estrés Laboral de la OIT

DIMENSIÓN 1: TERRITORIO ORGANIZACIONAL		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	x		x		x		
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	x		x		x		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	x		x		x		
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x		x		x		
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA DEL LÍDER								
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	x		x		x		
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	x		x		x		
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	x		x		x		
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: FALTA DE COHESIÓN								

7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	x		x		x		
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	x		x		x		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: RESPALDO DEL GRUPO								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	x		x		x		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	x		x		x		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	x		x		x		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x		x		x		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	x		x		x		
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	x		x		x		
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ SI HAY SUFICIENCIA

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

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

Ysabel Virginia Pariona Navarro


DNI: 10219341

Especialidad del validador: Psicóloga
Educativa

Lima, 14 de Noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al



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

FIRMA DEL VALIDADOR

componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 3: Ficha de validación de contenido de Juicio de Expertos de la

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	x		x		x		
3.	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		

10	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	x		x		x		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	x		x		x		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		

30	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	x		x		x		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	x		x		x		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
48	Existe un trato justo en la institución	x		x		x		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	x		x		x		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		

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

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

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

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima, 21 de noviembre del 2021



Yreneo Eugenio Cruz
Psicólogo
Esp. Terapia de Lenguaje
C.P.P. N° 9421

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Dr. Yreneo Eugenio Cruz

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
DOCTOR EN PSICOLOGIA

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del

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

Anexo 3: Ficha de validación de contenido de Juicio de Expertos de la

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
3.	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		

5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	x		x		x		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	x		x		x		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		

25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
30	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x	
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x	
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	x		x		x	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x	

45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	x		x		x		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
48	Existe un trato justo en la institución	x		x		x		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	x		x		x		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		

Observaciones (precisar si suficiencia): _____ SI HAY SUFICIENCIA

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

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

Ysabel Virginia Pariona Navarro


DNI: 10219341

Especialidad del validador: Psicóloga

Educativa Lima, 21 de Noviembre del 2021

formulado.¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al



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

componente o dimens³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem específica del constructo **FIRMA DEL VALIDADOR** ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Escala: ESTRÉS LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	140	100%
	Excluido ^a	0	0%
	Total	140	100%

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.933	25

Escala: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	140 0	100% 0%
	Excluido ^a		
	Total	140	100%

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.986	50

Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud

ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE UNA UNIDAD ESPECIALIZADA DE LA PNP, LIMA 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	worldwidescience.org Fuente de Internet	1%
2	aecol.org Fuente de Internet	1%
3	www.riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%
4	www.uv.mx Fuente de Internet	1%
5	theibfr.com Fuente de Internet	1%
6	dspace.udla.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	moam.info Fuente de Internet	<1%
8	www.altillo.com Fuente de Internet	<1%
9	procesoadministrativoe1a.blogspot.com Fuente de Internet	<1%

10	hcm-sosw2012-1.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
12	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
13	Mayra Marín, Yuri Rodríguez, Eloy Gamboa, Jorge Ríos, José Rosas, Frank Mayta-Tovalino. "Level of work stress and factors associated with bruxism in the military crew of the Peruvian Air Force", Medical Journal Armed Forces India, 2019 Publicación	<1 %
14	Submitted to University of Keele Trabajo del estudiante	<1 %
15	ri.uaq.mx Fuente de Internet	<1 %
16	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
17	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
18	grupo10203451.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.academia.edu Fuente de Internet	<1 %

