



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS
POLICIALES DE LA UNIDAD DE EMERGENCIAS DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, CUSCO – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico.

Presentado por:
Elizabeth Mendoza Mellado
Ulises Yupanqui Calsin

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Docente asesor:
Mg. Kelly Fara Vargas Prado
Código Orcid: N° 0000-0002-3322-1825

Chincha, Ica, 2022.

Asesor

Mg. Kelly Fara VARGAS PRADO

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo González Zavaleta

-Dr. Jorge Campos Martínez

-Dr. Juana Marcos Romero

Dedicatoria

A mis padres Ancelmo y Norca, por sus oraciones y cobertura, son mi mayor ejemplo de fortaleza, lucha y perseverancia, por eso les doy mi trabajo como ofrenda por su paciencia, amor y apoyo incondicional. Los amo.

Elizabeth

A mí querida madre Celia, quien pese a sus limitaciones siempre estuvo allí, apoyándome en cada uno de mis objetivos.

A mí amada esposa Elizabeth, por ser mi mayor motivación para seguir esforzándome y luchando por nuestras metas.

Ulises

Agradecimiento

A Dios por sobre todas las cosas, poderoso compañero fiel, todo lo podemos en ti señor, gracias por darnos fortaleza y prudencia durante cada etapa de nuestras vidas, para alcanzar cada objetivo propuesto.

Al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, al Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas, por su compromiso y sustento a los estudiantes durante el proceso de titulación.

A la asesora de tesis, Mg. Kelly Fara Vargas Prado, por cada uno de sus aportes, conocimientos y motivaciones brindadas, para el avance y culminación del estudio.

A la Unidad de Emergencias Cusco de la Policía Nacional del Perú, representada por el Mayor PNP Moisés Gustavo Alvarez Morante, por su comprensión y apoyo durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para la culminación del estudio; a los efectivos policiales quienes de manera voluntaria colaboraron con el desarrollo de la investigación y el procesamiento de los datos recopilados.

Los autores

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Presentando una metodología de tipo aplicada siendo su diseño no experimental, descriptivo, correlacional. La población muestral estuvo conformada por 85 efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco; como técnica se hizo uso de la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos la escala de estrés laboral OMS-OIT y la escala de satisfacción laboral SL -SPC. Los resultados en cuanto al estrés laboral evidenciaron que el 89.4% de efectivos policiales presentan un nivel bajo, 9.4% un nivel intermedio y finalmente un 1.2% un nivel moderado; en cuanto a la variable satisfacción laboral el 91.8% se ubican en la categoría de regular, el 4.7% presenta una parcial insatisfacción, un 1.2% se ubica en un nivel bajo, un 1.2% presenta una parcial satisfacción y finalmente un 1.2% presenta un nivel alto.

En conclusión, se determina que existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral; en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0.000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0.402 siendo esta negativa moderada.

Palabras claves: Estrés laboral, satisfacción laboral y Policía Nacional del Perú

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between stress and job satisfaction in police officers of the Emergency Unit of the National Police of Peru, Cusco - 2021.

Presenting an applied type methodology being its non-experimental, descriptive, correlational design. The sample population was made up of 85 police officers from the Emergency Unit of the National Police of Peru, Cusco; As a technique, the survey was used, the instruments used for data collection being the WHO-ILO work stress scale and the SL-SPC job satisfaction scale. The results regarding work stress showed that 89.4% of police officers present a low level, 9.4% an intermediate level and finally 1.2% a moderate level; Regarding the job satisfaction variable, 91.8% are in the regular category, 4.7% are partially dissatisfied, 1.2% are at a low level, 1.2% are partially satisfied, and finally 1.2% are unsatisfactory. high level.

In conclusion, it is determined that there is a significant relationship between work stress and job satisfaction; in police officers of the Emergency Unit of the National Police of Peru, Cusco - 2021, having obtained a p value of 0.000, as well as the Spearman's Rho correlation was -0.402, this being moderately negative.

Keywords: Work stress, job satisfaction and National Police of Peru.

Índice general

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Resumen | v |
| Palabras claves | v |
| Abstract | vi |
| Índice general | viii |
| Índice de tablas y figuras | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 15 |
| 2.1. Descripción del problema | 15 |
| 2.2. Pregunta de investigación general | 18 |
| 2.3. Preguntas de investigación específicas | 18 |
| 2.4. Justificación e importancia | 18 |
| 2.5. Objetivo General | 21 |
| 2.6. Objetivos específicos | 21 |
| 2.7. Alcances y limitaciones | 21 |
| III. MARCO TEÓRICO | 23 |
| 3.1. Antecedentes | 23 |
| 3.2. Bases teóricas | 30 |
| 3.3. Marco Conceptual | 41 |
| IV. METODOLOGÍA | 44 |
| 4.1. Tipo y Nivel de investigación | 44 |
| 4.2. Diseño de Investigación | 44 |
| 4.3. Población – Muestra | 45 |
| 4.4. Hipótesis general y específicas | 45 |
| 4.5. Identificación de las variables | 46 |
| 4.6. Operacionalización de variables | 48 |
| 4.7. Recolección de datos | 50 |
| V. RESULTADOS | 55 |
| 5.1. Presentación de Resultados | 55 |
| 5.2. Interpretación de los resultados | 72 |
| VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 75 |

| | |
|--|-----|
| 6.1. Análisis descriptivo de los resultados | 75 |
| 6.2. Comparación resultados con marco teórico | 99 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 101 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 105 |
| ANEXOS | 111 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 112 |
| Anexo 2: Instrumento de recolección de datos | 116 |
| Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición | 122 |
| Anexo 4: Data de resultados | 128 |
| Anexo 5: Consentimiento informado | 136 |
| Anexo 6: Documentos administrativos | 137 |
| Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias | 141 |
| Anexo 8: Informe de turnitin al 18% de similitud | 143 |

Índice de tablas

| | | Pág |
|----------|--|-----|
| Tabla 1 | Baremación de la variable estrés laboral y de sus dimensiones. | 51 |
| Tabla 2 | Baremación de la variable satisfacción laboral y de sus dimensiones. | 53 |
| Tabla 3 | Datos sociodemográficos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 55 |
| Tabla 4 | Estrés laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 56 |
| Tabla 5 | Clima organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 57 |
| Tabla 6 | Estructura organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 58 |
| Tabla 7 | Territorio organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 59 |
| Tabla 8 | Tecnología en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 60 |
| Tabla 9 | Influencia del líder en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 61 |
| Tabla 10 | Falta de cohesión en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 62 |
| Tabla 11 | Respaldo de grupo en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 63 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 12 | Satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 64 |
| Tabla 13 | Condiciones físicas y/ o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 65 |
| Tabla 14 | Beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 66 |
| Tabla 15 | Políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 67 |
| Tabla 16 | Relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 68 |
| Tabla 17 | Desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 69 |
| Tabla 18 | Desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 70 |
| Tabla 19 | Relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 71 |
| Tabla 20 | Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral y sus dimensiones. | 75 |
| Tabla 21 | Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones. | 78 |
| Tabla 22 | Prueba de normalidad | 81 |

Índice de figuras

| | Pág |
|--|-----|
| Figura 1 Estrés laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 56 |
| Figura 2 Clima organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 57 |
| Figura 3 Estructura organizacional efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 58 |
| Figura 4 Territorio organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 59 |
| Figura 5 Tecnología en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 60 |
| Figura 6 Influencia del líder en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 61 |
| Figura 7 Falta de cohesión en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 62 |
| Figura 8 Respaldo de grupo en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 63 |
| Figura 9 Satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 64 |
| Figura 10 Condiciones físicas y/ o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 65 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Figura 11 | Beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 66 |
| Figura 12 | Políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 67 |
| Figura 13 | Relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 68 |
| Figura 14 | Desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 69 |
| Figura 15 | Desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 70 |
| Figura 16 | Relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. | 71 |

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años se viene realizando estudios a diferentes fenómenos ligados a las organizaciones, siendo el estrés laboral un problema que viene afectando cada vez más a distintas personas en su ámbito laboral trayendo consigo problemas que impactaran directamente sobre su salud. Por otro lado, tenemos a la satisfacción laboral que quedara entendida como un conjunto de actitudes que manifestaran los trabajadores durante la realización de sus actividades, ambas determinaran comportamientos negativos y positivos que se verá reflejada en su desempeño. Estudios realizados durante estos últimos años demostraron que el estrés dentro del ámbito laboral es un riesgo psicosocial que no solo afectará a los trabajadores, sino que este tendrá repercusiones sobre las personas que les rodean afectando así a su vida personal, familiar y social. Es así que algunas organizaciones viendo esta problemática global han optado por mejorar ciertas condiciones que a mediano y largo plazo traerán resultados favorables implicando así una mejor motivación, estabilidad emocional y por ende un desarrollo personal y profesional.

Para Lilienfeld, et al (2011) el estrés quedara entendido como reacciones orgánicas a ciertas situaciones cotidianas. Cuando estas sean más constantes generaran molestias y afectaran la salud de quien la padece, en este sentido hace referencia que no todas las personas afrontan estas situaciones de la misma manera.

Así mismo, la satisfacción laboral está considerada como una situación de bienestar y actitudes positivas a la hora de trabajar, estando directamente relacionada con el rol que tiene la persona dentro de la organización, interacción con sus pares, directrices, condiciones laborales y otras más situaciones que tengan que ver con su trabajo y su entorno, es así que si esta es satisfactoria el desempeño de este será el adecuado y traerá consigo beneficios a nivel organizacional y personal (Moré, Carmenate y Junco, 2005).

Por ello a través del presente estudio se buscó determinar la relación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú en la ciudad del Cusco – 2021.

De esta manera, el presente estudio se compone de acuerdo al esquema básico vigente en la institución, el cual tiene las siguientes partes: En el capítulo I. Introducción de la tesis.

Capítulo II. Planteamiento del problema de investigación, que hace referencia primeramente a la descripción de la realidad problemática dentro de la población a nivel internacional, nacional y local, seguidamente del planteamiento del problema de investigación, preguntas de investigación, objetivos y finalmente la justificación e importancia de este trabajo.

Capítulo III. Marco teórico; se expuso aspectos relacionados con los antecedentes de estudio, las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. Metodología; hace referencia el tipo y diseño de investigación utilizado; la hipótesis general como específicas; variables, operacionalización de variables, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento de los datos.

Capítulo V. Resultados, dentro de este capítulo se presenta los resultados obtenidos a través en esta investigación las cuales están presentadas en tablas de frecuencias y gráficos.

Finalmente, en el Capítulo VI; da a conocer el análisis de resultados, que englobará los estadísticos descriptivos de ambas variables, prueba de normalidad y cuadros de correlación que sirvieron para realizar las pruebas de hipótesis, seguidamente las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Los autores.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Diversos son los estudios durante el transcurso del tiempo sobre el estrés, un tema que atrae la atención de los investigadores por su complejidad de causas y consecuencias, es así que tomo fuerza como estudio en el campo laboral, más aún con la realidad actual y la importancia de la salud mental, ya que un cuerpo saludable física y mentalmente no tendrá complicaciones de salud. Al hablar de satisfacción laboral se da a entender sobre la conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, siendo indicadores de bienestar y felicidad aparentemente alcanzados, lo que al igual que el estrés puede influir en la salud mental de las personas, claro está que, si un trabajador se siente satisfecho, es porque su centro de labor cumple con sus expectativas, lo que puede conllevar a que la organización alcance los objetivos propuestos.

A nivel internacional los riesgos laborales que acecha en mayor medida a la policía es el estrés, especialmente las denominadas situaciones críticas, que se perciben como un peligro grave o incierto, que el sujeto no puede eludir, el trabajador que ejerce esta profesión no puede pasar de largo ni abandonar el lugar. Se incluyen también operaciones de salvamento y estabilización de personas que pueden padecer enfermedades infecciosas, como el SIDA y la infección por VIH en general, las hepatitis B y C y la tuberculosis. Además, se ha achacado a los elevados niveles de estrés que el trabajo policial puede causar, problemas como las desavenencias conyugales, el alcoholismo y el índice de suicidios registrados entre los funcionarios de policía (Ivancevichy Matteson 2002). Estudios realizados en Ecuador demuestran que el personal policial de la ciudad de Babahoyo, presenta estrés en un nivel alto llegando al 40%, siendo los resultados en las dimensiones cansancio emocional 49% y en despersonalización 20%, debido a las exigencias de los jefes, o los horarios que posee cada personal, evidenciando cansancio, demostrando que no posee tiempo para relajarse o realizar actividades desestresantes (Alban, 2017). En

cuanto a la satisfacción laboral, en América Latina varios países vienen aplicando políticas a fin de proveer herramientas y recursos necesarios para la función policial. En Colombia, los investigadores Linares, Maldonado y Gutiérrez (2018), realizaron un estudio en policías estatales de Medellín, con el fin de evaluar algunas facetas de la satisfacción laboral sobre el desempeño; en donde el 35% reporto baja satisfacción laboral general y un 41% bajo nivel de satisfacción con la naturaleza misma del trabajo, pues este es uno de los elementos preponderantes para desempeñar bien un oficio o actividad. Tomando como punto de partida que hay evidencia de que los factores de la satisfacción laboral inciden en el desempeño. Sobre todo, tratándose de personal que trabaja bajo un contexto de riesgo constante y en el que se encuentra comprometida su seguridad, así como la de la población.

El Perú no es ajeno a la presencia de estrés en el personal policial en Latino América, del cual la pandemia de la COVID 19 tuvo mayor impacto sobre la salud mental, tiempo en que según estadísticas fue la institución en primera línea, con más contagios y muertes, añadido a ello el aumento de la carga laboral, ya que policías que presentaban enfermedades con factor riesgo, empezaron a realizar trabajo remoto desde su domicilio. En la ciudad de Lima un estudio a efectivos policiales en actividad, indican que el 61% de evaluados presenta un nivel alto de estrés, atribuyendo a ello la situación actual que vive el mundo entero a causa del COVID – 19 (Marquina y Benavides, 2021). Con relación a la satisfacción laboral, la Policía Nacional cuenta con formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento a nivel local, nacional e internacional en la mayoría de las áreas, también con tratamiento y asistencia médica por cuenta del estado. Remuneraciones, bonificaciones, beneficios y pensiones, de acuerdo a lo publicado en el Diario Oficial El Peruano (2016), (Decreto Legislativo N° 1267). En un estudio realizado en Lima por Romero (2017) los agentes policiales de la Dirección de Investigación Criminal, manifestaron

tener un alto nivel de satisfacción laboral, el 68% un nivel alto, el 23.2% un nivel medio y el 8.8% un nivel bajo.

Dentro de investigaciones locales se tiene a Mora (2018) quien realizó su estudio en la Unidad de Servicios Especiales Cusco, obteniendo como resultados en los niveles de estrés, 34.7% en forma pasiva, 26.5% con poca tensión y 14.3% con mucha tensión; dando alcances de importancia, toda vez que esta unidad policial es la que cubre la mayoría de conflictos sociales dentro de la región.

La Unidad de Emergencias Cusco donde se aplicó el estudio, es una unidad especializada que abarca a las subunidades: Rescate, Radio Patrulla, Águila Negra, UDEX y SUAT, contando con efectivos policiales con cursos institucionales y extra institucionales según su especialidad, quienes realizan su servicio policial por turnos, durante las 24 horas del día y los 365 días del año. Teniendo como mayor problemática sus múltiples niveles de exposición, ya que es una unidad de primera respuesta ante atenciones pre hospitalarias, accidentes de tránsito, asaltos, robos, incendios, posibles atentados y otros, pasando la mayor parte del tiempo realizando patrullaje a bordo de vehículos policiales. Sumado a ello el contacto diario con ciudadanos con problemas, que demandan una actuación eficaz, que no siempre es posible alcanzar, lo que puede generar en el personal policial sentimientos de “no poder ayudar”, y la repetición de estos episodios estresantes a menudo desemboca en un estado de fatiga, que hace que disminuya el rendimiento, predisponiendo a la derrota, provocando errores y accidentes, que, en el peor de los casos, pueden llegar a tener trágicas consecuencias.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?

PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?

PE6. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?

PE7. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?

2.4. Justificación e importancia

Justificación

Este trabajo se justificó en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: La relevancia de esta se sustenta en la información de investigaciones y teorías que permiten aumentar el conocimiento sobre cada variable, que son el estrés y la satisfacción laboral, aplicando para ello, valores como la integridad que llevaron

a acceder a la información por medio de fuentes confiables, como libros, repositorios institucionales, artículos científicos, portales web certificados, etc., con el fin de detallar cada variable, sus orígenes, conceptos, dimensiones, como también aportes según autores hasta la actualidad, siendo citados como corresponde, a fin de dar valor a la contribución realizada.

Justificación práctica: Por medio del actual estudio, se llegó a distintas conclusiones que sustentan datos fidedignos, esto ayudo a identificar la relación entre las dos variables y conocer la realidad de dicha institución. Tomando en cuenta que no existen muchas investigaciones al respecto en la Policía Nacional del Perú, este estudio permitió lograr el reconocimiento de que el estrés puede ser una causa subyacente en los problemas de trabajo individual y grupal y las consecuencias futuras, ya sean de tipo laborales, psicológicas y médica, e identificar a las personas que manifiestan algunos de los síntomas tempranos de este problema, asimismo que dicha unidad policial logre una cultura organizacional que valora el trabajo de los efectivos policiales; por otro lado la satisfacción laboral es de gran importancia dado que es una parte importante de la salud mental e influye positivamente en el desempeño laboral del efectivo policial. Asimismo, los resultados obtenidos son aplicables, así como generalizables a otros contextos de características similares; este estudio tuvo como beneficiarios directos al personal policial y a toda la institución de la Policía Nacional del Perú.

Justificación metodológica: Es fundamentado en una investigación de tipo aplicada, de corte transversal, de nivel correlacional, haciendo uso de estadísticos confiables que ayudaron a determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. Los instrumentos que se usaron, demostraron tener validez y confiabilidad, de manera que puede ser utilizado por otros investigadores que también deseen realizar su estudio en muestras similares.

Justificación psicológica: Con relación al aspecto psicológico, cada persona es un mundo diferente, por ende, debe ser examinada cuidadosamente, porque piensan, sienten y tienen conductas diferenciadas. Por lo que fue importante identificar los niveles de estrés y satisfacción laboral, en bien del mejoramiento de la calidad de vida, dando alcances respecto a las causas y consecuencias de las variables, así de cómo identificarlas y que acciones adoptar al respecto, evitando de esa manera los niveles de repercusión negativa en el aspecto físico, psicológico, social hasta económico, promoviendo el equilibrio en el desempeño del trabajo policial; incidiendo que los evaluados lleguen a estar motivados a dirigir y persistir en una conducta con expectativas y objetivos necesarios en su desarrollo personal.

Importancia

Aunque los miembros de la Policía Nacional del Perú pueden considerarse, en cierta medida, olvidados como posibles víctimas del estrés; a través de este estudio se dio pasos significativos sobre las afecciones psicológicas que aquejan a este sector al estar expuesto a altos niveles de estrés, como pueden ser problemas de agotamiento físico, insomnio, ansiedad, desánimo, alcoholismo, actitudes negativas, desavenencias conyugales, conflictos interpersonales en el ámbito laboral y familiar, hasta suicidio. Por todo lo anterior se reconoció que se trata de un ámbito nada sencillo para este colectivo. Por otro lado, la satisfacción laboral, tiene una connotación positiva en este estudio, considerando a esta, como el estado emocional placentero resultante de la experiencia misma del trabajo realizado, siendo de vital importancia para la salud mental de los miembros de esta unidad policial.

2.5 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

2.6 Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

OE2. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

OE3. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

OE4. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

OE5. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

OE6. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

OE7. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Dentro de los alcances se tuvo en cuenta lo siguiente:

Alcance social: Se contó con la participación de efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Alcance espacial o geográfica: El desarrollo de esta investigación se dio en la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco.

Alcance temporal: El estudio se llevó a cabo en el año académico 2021.

Alcance metodológico: Se tuvo en cuenta el estudio de tipo aplicada que fue de corte trasversal, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo y correlacional, entendiendo que la investigación se dio en solo momento y las variables no fueron manipuladas en ningún momento.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones que se dio fue la pandemia por COVID 19, ya que la población de estudio está considerada como trabajadores de primera línea, y están atendiendo constantemente emergencias propias del trabajo, siendo esta una limitante de tiempo, pues los horarios establecidos de evaluación en ocasiones fueron interrumpidos por las emergencias.

Otra de las limitaciones que se dieron dentro de esta investigación está relacionada con la población, debido a que los resultados obtenidos solo podrán generalizarse dentro de este grupo de efectivos policiales que pertenecen a la unidad de estudio.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Para realizar esta investigación se tomó en cuenta aportaciones de otros autores tanto a nivel internacional, nacional y local los que realizaron estudios similares a la presente investigación, teniendo en cuenta la misma población y las mismas variables.

Antecedentes internacionales

Oros (2017), efectuó el estudio: Diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de policías viales y preventivos de Salamanca y León, Guanajuato. Tuvo como objetivo conocer los niveles de estrés y riesgos psicosociales, las relaciones entre ambas variables y las diferencias entre los niveles manifestados con determinados factores sociodemográficos; el tipo de estudio fue básico de diseño comparativo correlacional; la población muestral es de 153 policías preventivos y viales; se utilizó el Cuestionario psicosocial de Copenhague para medir los riesgos psicosociales y el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS para evaluar el estrés. Los resultados indican que el estrés se manifiesta en un promedio de 3.38, así mismo se aprecia mayores niveles de estrés en hombres con una Media de 3.43, que en mujeres con una Media de 2.87. Concluyendo que, a mayores niveles de estos riesgos psicosociales, mayores niveles de estrés.

De acuerdo a esta investigación, se puede decir que los riesgos psicosociales están ligados con la presencia y niveles altos de estrés, aunque los resultados obtenidos dan a conocer que existen bajos niveles de estrés, algo que también se pudo observar es la relación que existe entre los niveles de estrés y la edad, ya que el estudio nos menciona que a menor edad mayores niveles de estrés, entonces el estrés está presente siempre es esta población por la naturaleza de su trabajo dentro de la sociedad.

Patiño, Pérez y Torres (2017), con su investigación titulada: Relación del estrés laboral con el riesgo psicosocial y el clima organizacional en la comisaria de familia de Piedecuesta. El objetivo fue identificar la relación del estrés laboral con el riesgo psicosocial y el clima organizacional a través de pruebas psicométricas con el fin de correlacionar las variables para determinar su influencia; con una metodología de tipo correlacional no experimental; la población

estuvo constituida por una población muestral de 30 personas; sobre los instrumentos se aplicaron la escala de clima organizacional ECO multidimensional, prueba batería de herramientas del ministerio de la protección social (cuestionario para la evaluación del estrés), cuestionario factores psicosociales en el trabajo CFP. Como resultados estadísticos obtuvieron que un 17% de evaluados refirieron tener un nivel muy bajo de estrés laboral, un 27% nivel bajo, un 20% nivel alto y un 20% nivel muy alto. Concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés y el clima organizacional, así mismo con el factor de cohesión entre colegas, teniendo un p-valor =0.030, así mismo se evidencia una relación estadísticamente significativa entre las manifestaciones asociadas con riesgos y los niveles de estrés laboral, teniendo un p-valor = 0.0003.

Esta investigación demuestra que la condición de no tener hijos, de alguna manera se convierte en un aliado a la hora de afrontar el estrés laboral, porque estarían reduciendo responsabilidades fuera del trabajo, tal como muestran los resultados en esta investigación, donde obtuvieron un bajo nivel de estrés con un buen clima organizacional y un riesgo psicosocial aceptable.

Daher (2019), con su tesis titulada: Estrés laboral y distorsiones cognitivas en policías en patrullaje de la estación de policía integral San Antonio. Que tuvo como objetivo conocer la correlación entre estrés laboral y distorsiones cognitivas; enfocándose en una metodología no experimental de tipo transversal de corte correlacional; teniendo como población a 139 individuos seleccionando como muestra a 51 policías; como instrumento se utilizó Inventario de Burnout de Maslach (MBI) e inventario de Pensamientos Automáticos de Beck (IPA). Como resultados en cuanto a la frecuencia de estrés se aprecia que el 57% presenta un nivel moderado de estrés laboral, el 37% un nivel alto y

el 3% un nivel bajo. Logrando concluir que existe correlación entre estrés laboral y distorsiones cognitivas, evidenciando una correlación positiva de 0.01384.

En esta investigación se pudo evidenciar que una gran parte de los efectivos policiales presentan un nivel moderado de estrés y de la misma manera sucede con las distorsiones cognitivas dándonos a entender que a mayores niveles de estrés se producirá un aumento de distorsiones cognitivas, por otra parte también se observa que existe más estrés en policías varones que en mujeres y el rango de edad donde se manifiesta con más frecuencia está entre los 30 y 40 años, algo determinante que también lleva a generar mayor estrés es la jerarquía dentro de la institución.

Antecedentes nacionales

Vásquez (2018), en su tesis titulada: Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima; que tuvo el objetivo determinar la relación entre satisfacción y estrés laboral; el tipo de investigación fue cuantitativo y de diseño no experimental y transversal; la población estuvo compuesta por 280 efectivos policiales, con una muestra de 160 policías; los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de satisfacción laboral SL- SPC. Los resultados obtenidos demuestran que un 44% tienen un nivel bajo de satisfacción laboral, un 19.7% un nivel promedio y un 36.2% un nivel alto de satisfacción laboral, de otro lado se observó que un 46.2% presentan niveles bajos de estrés laboral, 17.2% niveles promedio y finalmente 36.5% niveles altos de estrés laboral llegando a la conclusión que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables habiendo obtenido un p-valor =0.000.

En esta oportunidad se pudo obtener un antecedente con las dos mismas variables de estudio, pero donde los evaluados están expuestos a la población en diferentes condiciones, los de

investigación criminal que la mayor parte de su labor es en oficina, frente a la Unidad de Emergencias, quienes cumplen funciones operativas y con mayor contacto al ciudadano, permitiendo diferenciar los resultados, que pueden servir de referencia a futuras investigaciones.

Espinoza (2020), realizó una investigación titulada: Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020. Con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico; el estudio fue de tipo básica, el diseño de estudio fue no experimental de tipo transaccional y descriptivo – correlacional; la población muestral estuvo constituida por 228 efectivos policiales; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral – CUVEO de Diego Quirós (2019) y la escala de bienestar psicológico para adulto, BIEPS–A de Casullo (2002). Como resultado se muestran niveles de estrés laboral en los evaluados en el nivel bajo 28.9%, medio 50%, alto 21.1%. Concluyendo que existe relación significativa e inversa entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico habiendo obtenido un p-valor = 0.000 y una $cc = -0.431$ queriendo decir que a menores niveles de estrés mayor será su bienestar psicológico.

De acuerdo a los resultados finales se infiere que los niveles de estrés dentro del trabajo estarán directamente ligada a un bienestar psicológico que presentan los efectivos policiales, entendiendo que a menor estrés mayor será su bienestar psicológico, así mismo se puede afirmar que el bienestar personal es importante para poder afrontar problemas que se presentaran en nuestro día a día.

Yataco (2021), en su investigación: Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de un departamento de patrullaje a

pie, Lima metropolitana, 2021. Tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral; el estudio fue de tipo correlacional-descriptiva, con un diseño no experimental y con un corte transversal; la población estuvo constituida por 49 efectivos policiales, con una muestra aleatoria de 47 personas; para la recolección de datos se emplearon el cuestionario psicosocial de Copenhague y la escala de opiniones SL-SPC. Los resultados obtenidos indican que un 33.35% de evaluados presenta un nivel alto de satisfacción laboral, un 26.2% presentan un nivel alto de insatisfacción, un 26.2% presentan niveles promedio, un 11.9% refieren tener un nivel insatisfecho y solo el 2.4% nivel muy insatisfecho. Concluyendo que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral.

En este trabajo detalla el rol que desempeña un policía en la sociedad como la protección y ayuda a los ciudadanos, hacer respetar las leyes, combatir la delincuencia entre otras situaciones que se le presentarán en su jornada laboral, estando sometidos constantemente a escenarios que pongan en peligro su integridad, generando así ciertos temores y en consecuencia bajos niveles de satisfacción laboral, es así que este trabajo da a conocer que a mayores factores de riesgos percibidos por los policías menor será su satisfacción laboral.

Antecedentes locales

Illa y Pareja (2020), efectuaron la investigación titulada: Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de la sección de seguridad de penales PNP - Qencoro - Cusco – 2020. Teniendo como objetivo determinar la relación entre niveles de estrés y satisfacción laboral en el personal policial; enfocándose en un diseño no experimental, enmarcada en el tipo de investigación descriptiva correlacional; con una población muestral de 86 efectivos policiales; como instrumento la escala de estrés laboral de la OIT - OMS y la

escala de satisfacción laboral SL-SPC. Como resultados se obtuvo que un 36% refirieron tener un nivel de estrés laboral intermedio, 34.9% un nivel bajo, 26.7% moderado y 2.3% altos nivel de estrés por otro lado los niveles de satisfacción laboral indican que un 44.2% presenta un nivel regular, 47.6% un nivel bajo y finalmente 8.1% un nivel alto, concluyendo así que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables habiendo obtenido un p-valor =0.000

El grado de estrés obtenido en esta investigación, nos demuestra que la labor policial en la mayoría de sus áreas, es un generador de bajos niveles de estrés, aun así, hablar del departamento de Cusco en temas de seguridad ciudadana, es considerar todos los conflictos sociales a los que permanentemente están expuestos y las organizaciones criminales que dé a pocos van incrementándose. Lo que hace que el personal policial este expuesto a mayores exigencias psicológicas.

Loayza y Garces (2020), realizaron la investigación titulada: Ansiedad y estrés en efectivos policiales durante la emergencia sanitaria COVID 19, Cuzco 2020. Teniendo como objetivo determinar la relación entre ansiedad y estrés en un grupo de efectivos policiales; estudio de tipo básico y de diseño no experimental, transversal de corte correlacional; con una población de 75 efectivos policiales, de los cuales la muestra estuvo conformada por 60; como instrumentos el inventario de ansiedad rasgo – estado; y la escala de estrés percibido. Como resultados se obtuvo en el nivel de estrés percibido el 53.33% presentan un nivel medio y un 1.67% nivel alto. Concluyendo con la existencia de relación positiva media significativa entre la ansiedad general y el estrés general percibido ($r = .352$ p- valor $.012 < .05$).

De acuerdo al presente estudio, los resultados están condicionados a la emergencia sanitaria que viene trayendo

problemas a nivel psicológico, en los efectivos policiales a nivel nacional, debido a que esta institución está en primera línea y son uno de los más expuestas a posibles contagios de la COVID-19 y generadores de estrés, observando que los resultados dan a conocer un alto porcentaje de estrés laboral en el nivel medio de estrés percibido, por ello se remarca la necesidad de elaborar un programa de capacitación a razón de mejorar el manejo de la ansiedad y el estrés.

Mamani y Hermoza (2020), realizaron la investigación titulada: Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020. Teniendo como fin determinar la relación entre el estrés y procrastinación laboral en el personal policial; el tipo de estudio fue básico, de diseño no experimental; se empleó una población muestral de 120 policías; los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral y la escala de procrastinación laboral. Como resultado se obtuvo que el sexo masculino tuvo un nivel alto de estrés laboral con el 39.8% y el sexo femenino un 40.9% en el nivel alto. Concluyendo en la relación de la Rho de Spearman un valor de 0.228 la cual indica que existe una relación directa significativa débil entre el estrés laboral y procrastinación laboral en el personal policial.

Conforme a lo presentado, es un estudio dentro de la región, el que resulta sustancial, porque es propio de la idiosincrasia, costumbres y la realidad del departamento del Cusco, donde también se hizo uso del mismo instrumento a aplicar para evaluar los niveles de estrés, obteniendo que más del 40% presenta niveles altos de estrés, incidiendo que la función policial está constantemente expuesta a todo tipo de estresores, que a futuro puede afectar la salud mental no solo de los policías sino de la población en general.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés laboral

3.2.1.1. Conceptualización de estrés laboral

La Organización Mundial de la Salud (2004) refiere que el estrés laboral, es una resistencia que un trabajador manifestará ante algunas situaciones cotidianas que no están adecuadas en función a su labor, esto genera en él una sobrecarga y una fatiga laboral afectando a su salud psicológica y física.

Por otro lado, Corredor y Monroy (2009) definen al estrés como una problemática frecuente que genera un agotamiento en el que la padece, por otra parte, este dependerá de cada persona ya que no todos perciben de la misma manera el estrés es así que la adaptación es muy importante para poder sobrellevar estas situaciones.

Ángeles y Gutiérrez (2012) mencionan al estrés laboral como ciertas situaciones cotidianas que provocan una idea errada en algunos trabajadores, quienes piensan que no pueden dar de sí dentro de su centro de labor generando problemas laborales y también problemas personales entre los que se tiene, algunas crisis de ansiedad, enfados, mal humor entre otros problemas, si esta situación no es controlada puede desencadenar problemas en la salud del que la padece.

Así mismo Otero (2011) refiere que el estrés dentro del ámbito laboral será una respuesta negativa a una situación de falta de adaptación que padecen algunas personas, estas se pueden dar por múltiples factores presentes en el trabajo como demandas laborales, resolución de conflictos, interacción social entre otras, generando conductas atípicas que afecten al trabajador y también al rendimiento que este tenga a la hora de realizar sus funciones.

Por otra parte, Dolan, et al (2005) mencionan que el estrés laboral es una inestabilidad que se genera en los trabajadores por demandas que ellos esperan obtener de su centro de trabajo y la realidad esto generará cierta tensión y no habrá un desarrollo profesional.

Para D' Anello (2006) el estrés laboral queda entendido como un conjunto de fenómenos que se ocurren en el organismo del trabajador como participación y agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo que con motivo de este puede afectar a la salud del trabajador.

El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas que produce presión en el individuo, que a menudo suele ser por las exigencias laborales, que sobrepasan los recursos del trabajador para afrontarlas, la mayoría de autores concuerdan que a corto, mediano o largo plazo, todo ello puede generar problemas de salud e inestabilidad en el ámbito personal, familiar, laboral y social, motivo por el cual organizaciones del estado, como privadas vienen añadiendo dentro de sus programas la manera de identificar, prevenir y solucionar todo lo referente al estrés laboral.

3.2.1.2. Dimensiones del estrés laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 1989) citado por Medina, Preciado y Pando (2007) dan a conocer los siguientes factores dentro de su escala de estrés laboral OIT-OMS.

Clima organizacional: Se refiere a la interacción entre miembros de una organización y como estos se unen para desarrollar un trabajo óptimo.

Estructura organizacional: Da a conocer la forma en que estará organizada la empresa y las funciones de cada uno de sus miembros.

Territorio organizacional: Es el espacio físico donde los trabajadores desempeñaran sus funciones.

Tecnología: Son los instrumentos que usan los trabajadores para desarrollar sus funciones.

Influencia del líder: Competencias personales que tiene una persona para generar confianza en sus subordinados.

Falta de cohesión: Hace referencia a situaciones donde no se respetan los protocolos de la organización generando conductas atípicas en los trabajadores.

Respaldo del grupo: Es la interacción que hay entre miembros de la organización para poder desarrollar sus objetivos de manera grupal.

De acuerdo a la OMS da a conocer estos 7 factores que serán primordiales para un trabajador a la hora de realizar sus actividades de manera cotidiana, haciendo mención como factor principal al clima laboral que quedara entendido como el grado de interacción entre los trabajadores y que será de utilidad para desarrollar sus actividades y poder alcanzar sus objetivos, es así que cuando estos factores no llevan un curso adecuado dentro de la organización se creará cierta tensión en algunos trabajadores, si se vuelve constante produce consecuencias como el estrés laboral que perjudicará a la salud integral de los trabajadores y por ende a los propósitos que tenga la organización.

3.2.1.3 Tipos de estrés laboral

Alcalde (2010) da a conocer esta tipología dentro de un plan de salud mental con el fin de afrontar y prevenir el estrés laboral en la localidad de Andalucía.

Estrés y distrés: El estrés jugará un papel muy importante a lo largo de la vida de las personas, debido a que ayudará a superar ciertas situaciones que amenacen la integridad considerándose como normal, por otro lado, cuando la tensión es más constante estos niveles se elevaran trayendo consigo problemas a nivel psicológico, físico y social siendo llamado distrés.

Estrés físico y mental: La percepción constante de tensión en el trabajo puede traer consigo consecuencias perjudiciales para la salud estos afectaran a nivel físico y psicológico del que la padece,

algunas de las afecciones más comunes serán cefaleas, fatigas, escalofríos, frustraciones, depresión, entre otros problemas por otro lado muchas veces estos también desencadenaran conductas de riesgo como alcoholismo, drogadicción.

Estrés agudo: Este tipo de estrés es algo momentáneo asociado a situaciones cotidianas dentro del trabajo que generaran una tensión en la persona que desaparecerá en un corto tiempo este se puede ver cuando se está expuesto a alguna agresión, un accidente, entre otras fuentes estresantes del día a día en ocasiones puede estar acompañados de dolencias físicas como dolores de estómago, dolores de cabeza y en una situación más grave hasta problemas cardiacos.

Estrés crónico: Este tipo de estrés tiene un periodo largo pudiendo sobrepasar los 6 meses, muchas personas pueden adaptarse, pero estar constantemente en una fase de alerta, a diferencia de otros que empiezan a desarrollar un estrés patológico que empiezan a presentar problemas graves de salud físico y psicológico convirtiéndose en distrés que traerá consecuencias a nivel laboral, familiar y personal.

Hablar de estrés en este tiempo llevará a una problemática considerada por diferentes autores de salud pública, y mucho más en la población que se consideró para este estudio debido al trabajo que realizan son más propensos a desarrollar este, por los tipos de estrés que nombramos anteriormente podemos inferir que existe un estrés situacional donde sus efectos desaparecerán en un tiempo corto y por otro lado un estrés laboral que ya será constante generando así problemas de salud tanto físico como psicológico y por otro lado también generara dificultades en la vida social y sobre todo en la productividad de los efectivos policiales, trayendo incluso conductas de riesgo como alcoholismo, depresión, entre otros.

3.2.1.4. Fases del estrés

Selye (1956 citado por Martín, Salanova y Peyró, 2007) consideró al estrés como un agente desencadenante, dado que es un elemento que atenta contra la homeostasis del organismo, que resulta en una respuesta fisiológica no específica, concibiendo al síndrome de adaptación general como un sistema de tres fases claramente diferenciadas.

Fase de alarma: El organismo percibe un agente que identifica como nocivo y genera una respuesta inicial de alerta. Reacción intensa de corta duración.

Fase de resistencia: El organismo desencadena la actividad autónoma, busca adaptarse al agente nocivo (estresor) y desaparecen los síntomas iniciales. Aumenta el estado de alerta y mejora la respuesta física.

Fase de agotamiento: Si el estresor continúa se produce el daño, el colapso, reaparecen los síntomas, hay una ruptura de los procesos de recuperación, siendo posible que el proceso culmine con la muerte.

Según este autor el estrés laboral traerá consecuencias que perjudicaran a los trabajadores tanto a nivel personal y como a nivel de la organización es así que planteo ciertas fases que dan a conocer el proceso que tiene el estrés dentro del organismo es así que menciona una tensión generada que será leve y de corta duración, seguida de una adaptación propia del organismo y cuando este ya no pueda controlar estos agentes este se convertirá en un desencadenante de problemas de salud, dentro de los efectivos policiales estos niveles de estrés serán constantes debido a la labor que vienen realizando convirtiéndoles a ser propensos a desarrollar otras patologías como ansiedad, depresión, problemas digestivos, cefaleas y a caer en conductas de riesgo.

3.2.1.5. Estrés laboral en policías

El estrés en efectivos policiales a nivel internacional está siendo considerado ya un problema psicosocial, esto a

consecuencia de la labor que vienen realizando de manera cotidiana, como estar expuestos a la delincuencia, violencia, ataques por sujetos iracundos, situaciones de contagio por COVID 19 y otras patologías. Estudios como el de Schaufeli, et al (2003) dan a conocer situaciones comunes que generan estrés en efectivos policiales es así que tenemos. Carga laboral, peligros del trabajo, jornadas por turnos, sanciones inadecuadas, trato con personas difíciles no deseadas, situaciones emocionalmente difíciles, por otro lado, también menciona situaciones gratificantes que serán atenuantes a las situaciones como, asistencia y valor para la sociedad, agradecimientos de los civiles, sueldo, papel de policía entre otras situaciones.

Con relación a lo anterior se puede considerar que el trabajo que realiza un efectivo policial, los horarios y otras situaciones relacionadas a su oficio, les hacen más propensos a desarrollar estrés, esto también dependerá en su mayoría del lugar donde laboran, la función que cumple, las condiciones laborales que aceleraran este proceso, por lo que se puede decir que la intensidad de esta no será la misma en todos los efectivos policiales este también dependerá de cómo cada persona haga frente a estas situaciones.

3.2.1.6. Teorías que fundamentan el estrés

El estrés es un tema de interés y preocupación en diferentes corrientes de investigación, por cuanto sus consecuencias inciden tanto en la salud física como mental. Autores como los que se pasará a detallar contribuyeron con sus teorías, a fin de poder entender de mejor manera, algunos de sus efectos.

Modelo de esfuerzo y recompensa: Para Siegrist (1996), el estrés en el trabajador se dará cuando este de un esfuerzo sobre elevado cumpliendo sus funciones, pero no obtenga una recompensa adecuada, trayendo consigo consecuencias como bajos rendimientos laborales.

Esfuerzos dentro del ámbito laboral:

Extrínseco: Que hace referencia a los deberes que manda la empresa para sus trabajadores el cual está basado en metas y objetivos.

Intrínseco: Parte de los trabajadores quienes tienen que estar motivados y seguros para poder afrontar dificultades que surjan en el transcurso de su trabajo.

Baja recompensa: Está relacionada con ciertos incentivos por parte de la empresa hacia sus trabajadores:

Dinero: Que hace referencia al sueldo que percibe un trabajador al culminar su jornada laboral.

Estima: Interacción y lazos de afectividad entre los miembros de la organización.

Control del status: Hace mención a la seguridad que brinda la organización a sus trabajadores y también al crecimiento que pueda tener este durante su estadía en la organización.

La teoría mencionada anteriormente da a entender que una situación que va a generar mayor estrés en los efectivos policiales será el desequilibrio que haya entre los esfuerzos que realicen para desempeñar su trabajo, entre los que se encuentran los riesgos a los que están expuestos como agresiones, accidentes, contagios de enfermedades y otras situaciones propias de su oficio y la recompensa que estos recibirán por el desarrollo de su trabajo, es así que se tiene algunas situaciones que generaran mayor estrés como, ciertos factores externos, problemas sociales, falta de motivación por parte de la institución, problemas con referencia a un desarrollo profesional y una línea de carrera y por otra parte también consideran que su salario no está adecuado debido a que durante la pandemia siguieron laborando y poniendo en riesgo sus vidas y la de sus familiares generando así en ellos cierta tensión que trajo problemas en su salud.

3.2.2. Satisfacción laboral

3.2.2.1. Conceptualización de satisfacción laboral

Brief y Weiss (2002) señalan que la satisfacción laboral es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva.

Así mismo Spector (2002) hace referencia que la satisfacción laboral es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto a sus empleos en general, así como diversos aspectos de estos, esto reflejaría el grado en que las personas están a gusto con sus empleos y por ende con sus organizaciones.

Para Landy y Conte (2005) la satisfacción laboral es la actitud positiva o el estado emocional de la persona que da respuesta de la evaluación de su experiencia laboral, la cual depende del tipo de motivación que se le proporcione al trabajador y la percepción que éste construye.

De la misma manera Gamero (2007), dice que la satisfacción laboral también puede ser un juicio relativo teniendo en cuenta que es un contraste que realiza cada individuo de manera implícita entre su trabajo actual y el trabajo ideal.

Además, Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005) la definen como el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo.

Finalmente se entiende por satisfacción laboral como la resultante de la interacción del individuo con el trabajo, el cual puede ser baja, media o alta satisfacción, lo que lleva a poder identificar necesidades, expectativas y proyectos de cada integrante de una organización y de forma grupal. Del mismo modo la satisfacción laboral es la base para la estabilidad laboral y los objetivos de una organización.

3.2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

En esta investigación se tomaron en cuenta las dimensiones que menciona Palma (2005) dentro de su escala de satisfacción laboral.

Condiciones físicas y/o materiales: Son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Beneficios laborales y/o remunerativos: Es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular adicional como pago por la labor que se realiza.

Políticas administrativas: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Relaciones sociales: El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Desarrollo personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Desempeño de Tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Con estas dimensiones el autor da a entender lo importante que es la satisfacción laboral y como este influirá a los trabajadores tanto de manera positiva como negativa que será una determinante a la hora de cumplir con objetivos personales e institucionales, es así que si un trabajador tiene una percepción buena y positiva de estas 7 dimensiones tendrá una satisfacción laboral adecuada.

3.2.2.3. Tipos de satisfacción laboral

Brueggemann, Groskurth y Ulich (1974) dan a conocer tres tipos de satisfacción laboral.

Satisfacción progresiva: Este tipo de satisfacción va en incremento de manera ascendente y será influenciada por ciertos objetivos y metas que tienen los trabajadores, las oportunidades de crecimiento dentro de la organización y sobre todo la interacción que exista entre todos los miembros serán determinantes para tener una mejor satisfacción laboral.

Satisfacción estable: En este tipo se observa una satisfacción permanente que estará en un nivel medio que quiere decir que los niveles de motivación no son los adecuados y la satisfacción dentro del trabajo está estancada, pero sin embargo el individuo tendrá otras aspiraciones en su vida personal que harán que pueda autorrealizarse.

Satisfacción conformista: En este tipo el trabajador siente una satisfacción laboral indistinta y disminuye sus niveles de producción dentro de la organización los cuales están asociados a esfuerzos laborales reducidos y falta de voluntad que generaran una postura de no aceptar los cambios y progresos.

Con referencia a lo mencionado por el autor se puede decir que la satisfacción laboral será el resultado de como el trabajador perciba su ambiente laboral y la actitud que este manifieste para con su trabajo, según al autor no todos los trabajadores en este caso efectivos policiales tendrán una satisfacción laboral estable, sino que en ocasiones esta será progresiva y otras veces conformista.

3.2.2.4. Teorías que fundamentan la satisfacción laboral

Si bien es cierto, que existe interés por la investigación de la satisfacción laboral, aun así, a lo largo de los últimos años es poca la referencia de autores respecto a nuevas teorías que puedan sustentar la comprensión de las causas y efectos, no teniendo una clarificación del todo concreta respecto a la variable. Por lo que según lo más resaltante se obtuvo lo siguiente:

Basada en la necesidad de logro (McClelland, 1970)

Clasifica las necesidades en tres tipos: necesidad de logro, de poder y de afiliación:

-Necesidad de logro: Impulsa a los sujetos a superar los estándares establecidos, y a mejorar constantemente sus propias realizaciones, al deseo de conseguir algo, de ser el mejor de todos, de realizar el trabajo lo mejor posible.

-Necesidad de poder: La describe como la necesidad de tener influencia sobre los otros y de ejercer control sobre ellos.

-Necesidad de afiliación: La que presentan aquellos individuos que prefieren agradar y buscar la aceptación de los otros y prefieren las situaciones cooperativas a las competitivas.

Esta teoría explica de manera precisa como ciertas necesidades en los trabajadores que tienen que ver con una interacción positiva entre compañeros, alcanzar cierta jerarquía y haber logrado metas personales serán fundamentales para desempeñar sus labores correctamente y así alcanzar una satisfacción personal que ayudará a lograr un cumplimiento de metas y objetivos que favorezcan directamente a la empresa y por ende a sus trabajadores.

Basada en la jerarquía de las necesidades (Maslow, 1972)

Según Maslow las necesidades del hombre, los deseos, están dispuestos en orden jerárquico, es decir, siempre desea lo que no tiene y una necesidad que ha sido satisfecha ya no motiva, puesto que surge otra que la reemplaza, de manera que siempre se está necesitado.

De acuerdo a Ramírez, Abreu y Badii (2008), los postulados de Maslow se resumen en los siguientes preceptos:

Cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades:

-Fisiológicas: Como alimento, agua, temperatura adecuada, sexo, vivienda etc.

-De seguridad: Como estabilidad personal, ausencia de amenazas, etc.

- Sociales: Como amistad, afecto, vinculación social, interacción, amor, etc.
- Estima: Tanto autoestima, como posición, reconocimiento externo.
- Autorrealización: como llegar a ser lo que es capaz de ser de forma continuada.

Esta teoría menciona a 5 necesidades fundamentales para que una persona pueda alcanzar su autorrealización en su vida personal, siempre acompañada de una motivación tanto extrínseca como intrínseca, que ayudaran en el proceso, es así que será de vital importancia su desarrollo, dentro de las organizaciones también se tienen necesidades que satisfacer para lograr una satisfacción laboral adecuada, si están son cubiertas los trabajadores mostraran conductas positivas para con la empresa y de esta manera traerán un beneficio no solo personal sino a nivel organizacional.

3.3. Marco Conceptual

Bienestar psicológico: Es una experiencia personal que se va construyendo a través del desarrollo psicológico de la persona y de la capacidad para relacionar y relacionarse de manera positiva e integrada con las experiencias de vida que va experimentando, considerando la incorporación activa de medidas positivas para ello y no solo la ausencia de los aspectos negativos que va vivenciando (Garassini y Camilli, 2012).

Calidad de vida: Es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos; es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social (Ardila, 2003).

Clima organizacional: Son atributos o conjuntos de atributos del ambiente de trabajo, que se combinan mediante un proceso, donde

el sujeto llega a configurar su percepción del clima organizacional (Medina, Preciado y Pando, 2007).

Desarrollo personal: Se entiende como el afán de superación que motiva avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural (Medina, Preciado y Pando, 2007).

Estrés: Es una respuesta vital para la supervivencia que nos permite afrontar y adaptarnos a todos aquellos acontecimientos y situaciones que implican amenazas o retos de diversa índole (OIT 1989).

Estructura organizacional: Constituye el conjunto de relaciones e interacciones de sus miembros que articula y favorece la circulación de la información y el trabajo dentro de la misma (Brume, 2019).

Políticas administrativas: Es la aplicación de una correcta política administrativa, la organización tendrá un plan de acción que guie a los miembros a desempeñar las funciones que han sido otorgadas a cada uno de ellos, dentro de los lineamientos señalados con la finalidad de lograr los objetivos establecidos en la organización (OIT, 1989).

Resiliencia: Se refiere a la capacidad de las personas, los grupos y las comunidades para enfrentarse, sobreponerse y salir transformados ante las adversidades (Forés y Grané, 2008).

Satisfacción laboral: Se entiende como aquel conjunto de respuestas afectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo (Brief y Weiss, 2002).

Tecnología: Conjunto de conocimientos, formas, métodos, instrumentos y procedimientos que permiten combinar los diferentes recursos tangibles o intangibles y capacidades, talentos, destrezas, en los procesos productivos y organizativos para lograr sean más eficientes (Medina, Preciado y Pando, 2007).

IV. METODOLOGÍA

La investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, porque tiene por objeto explorar fenómenos, eventos, poblaciones, hechos o variables, cuantificando su existencia, nivel o presencia (Hernández y Mendoza, 2018).

4.1. Tipo y Nivel de investigación

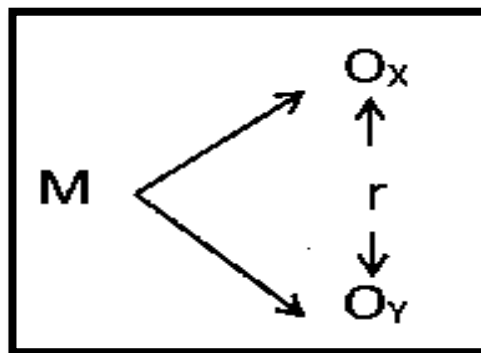
El presente trabajo de investigación es un estudio de tipo aplicada, a razón que busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad, se fundamenta en un argumento teórico y su intención fundamental consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios. El corte es de tipo transversal, detallando que el fenómeno a estudiar se realizara en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Siendo de nivel correlacional el cual ayudo a determinar la relación que existe entre las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2. Diseño de Investigación

El diseño seleccionado fue no experimental, descriptivo correlacional, por tratarse de un estudio donde no se manipularon las variables, teniendo como finalidad especificar propiedades y

características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado, con el propósito de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos (Hernández y Mendoza, 2018). La cual se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra (Efectivos policiales)

Ox = Estrés

Oy = Satisfacción Laboral

r = Relación

4.3. Población – Muestra

Población

Es definida por Hernández y Mendoza (2018), como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

En este caso la población estuvo constituida por 85 efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Criterios de inclusión:

-Efectivos policiales que trabajan en la Unidad de Emergencias Cusco.

-Efectivos policiales que hayan aceptado ser parte del estudio y que hayan firmado su consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

-Efectivos policiales que no se encontraron presentes durante la evaluación.

-Efectivos policiales que se encuentran con permiso por ser personas de alto riesgo frente al COVID 19.

-Efectivos policiales que no hayan aceptado ser parte del estudio y que no hayan firmado su consentimiento informado.

Muestra

No requiere

Muestreo

A razón que la población fue pequeña se tuvo en consideración el muestreo no probabilístico de tipo censal.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

HE2. Existe relación significativa entre el estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la

Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

HE3. Existe relación significativa entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

HE4. Existe relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

HE5. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

HE6. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

HE7. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

4.5. Identificación de las variables

Variable X. Estrés laboral

Dimensiones:

- D1. Clima organizacional
- D2. Estructura organizacional
- D3. Territorio organizacional
- D4. Tecnología
- D5. Influencia del líder
- D6. Falta de cohesión
- D7. Respaldo del grupo

Variable Y. Satisfacción laboral

Dimensiones

- D1. Condiciones físicas y/o materiales
- D2. Beneficios laborales y/o remunerativos
- D3. Políticas administrativas

D4. Relaciones sociales

D5. Desarrollo personal

D6. Desempeño de tareas

D7. Relación con la autoridad

4.6. Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|----------------|--|--|---------------------------|--|--------------------|
| Estrés laboral | Repuestas físicas y psicológicas a exigencias dentro del trabajo que surgen a consecuencia de una percepción entre los requerimientos laborales y la preparación de la persona para desarrollarlas (OMS 2004). | La variable estrés laboral fue operacionalizada mediante la escala de estrés laboral OMS-OIT, la cual está estructurada en función a 7 dimensiones establecidas en las bases teóricas. | Clima organizacional | -Clima organizacional | Escala ordinal |
| | | | Estructura organizacional | -Estructura organizacional | |
| | | | Territorio organizacional | -Mejora de las condiciones ambientales de trabajo. | |
| | | | Tecnología | -Nuevas tecnologías | |
| | | | Influencia del líder | -Estilos de dirección y liderazgo. | |
| | | | Falta de cohesión | -Gestión de recursos humanos. | |
| | | | Respaldo del grupo | -Mejora de las condiciones ambientales de trabajo. | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------|---|---|--|--|---------------------------|
| Satisfacción laboral | Actitud del colaborador respecto a sus funciones laborales, basándose en lo que él cree y el valor que va desarrollando en la organización (Palma, 2005). | La variable satisfacción laboral fue operacionalizada mediante la escala de satisfacción laboral SL-SPC, la cual está estructurada en función a 7 dimensiones establecidas en las bases teóricas. | Condiciones físicas y/o materiales | -Infraestructura. Desarrollo personal. | Escala ordinal |
| | | | Beneficios laborales y/o remunerativos | -Complacencia en relación con el incentivo económico | |
| | | | Políticas administrativas | -Lineamientos y normas institucionales. | |
| | | | Relaciones sociales | -Interacción entre los miembros de la organización. | |
| | | | Desarrollo personal | -Autorrealización personal | |
| | | | Desempeño de tareas | -Valoración de actividades diarias | |
| | | | Relación con la autoridad | -Relación entre jefes y subordinados | |

4.7. Recolección de datos

Primeramente, se realizaron los trámites correspondientes para dar inicio este trabajo de investigación pidiendo una carta de presentación y un oficio a la Universidad Autónoma de Ica los cuales fueron presentados a la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco, quienes respondieron con una carta de aceptación que permitió poder evaluar a los efectivos policiales, en este sentido se tuvo una reunión anticipada para poder explicarles el motivo de la evaluación y darles a conocer el tema de investigación y así de esta manera evaluarlos y obtener los datos teniendo una participación de todos sin excepción.

Técnica

Encuesta: Con ella se busca indagar lo que opinan una parte de la población sobre un tema en especial (Abanto, 2014).

Instrumento

Escala de estrés laboral de la OIT- OMS: Este instrumento tuvo por objetivo evaluar el nivel de estrés laboral del personal policial de la Unidad de Emergencias; teniendo un total de 25 ítems estructurados en función de sus dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo de grupo. Se anexa la ficha técnica del mismo:

Ficha técnica del instrumento

| | |
|------------------------|---|
| Nombre del instrumento | del Escala de estrés laboral de la OIT-OMS |
| Autores: | Ivancevich y Matesson (2002) Adaptado en Perú por Suárez (2013). |
| Objetivo del estudio: | Determinar el nivel de estrés laboral |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Individual o colectivo/Virtual |
| Duración: | 10 a 15 minutos |

| | |
|--------------------|---|
| Muestra: | 85 participantes |
| Dimensiones: | -Clima organizacional -Estructura organizacional -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesión -Respaldo de grupo |
| Escala valorativa: | -Nunca -Raras veces -Ocasionalmente -Algunas veces -Frecuentemente -Generalmente -Siempre |
| Validez | Juicio de expertos |
| Confiabilidad | Alpha de Cronbach. 0.957 |

Tabla 1.

Baremación de la variable estrés laboral y sus dimensiones

| | Bajo | Intermedio | Moderado | Alto |
|---------------------------|--------|--------------|---------------|---------|
| Estrés laboral | < 90.2 | 90.3 a 117.2 | 117.3 a 153.2 | 153,3 < |
| Clima organizacional | <10 | 11 a 16 | 17 a 22 | 23< |
| Estructura organizacional | <10 | 11 a 16 | 17 a 22 | 23< |
| Territorio organizacional | <7.5 | 7.6 a 12 | 12.2 a 16.5 | 16.6< |
| Tecnología | <7.5 | 7.6 a 12 | 12.2 a 16.5 | 16.6< |
| Influencia del líder | <10 | 11 a 16 | 17 a 22 | 23< |
| Falta de cohesión | <10 | 11 a 16 | 17 a 22 | 23< |
| Respaldo del grupo | <7.5 | 7.6 a 12 | 12.2 a 16.5 | 16.6< |

Fuente: Suárez (2013)

Escala de satisfacción laboral SL-SPC: Este instrumento tuvo por objetivo evaluar los niveles de satisfacción laboral del personal

policial de la Unidad de Emergencias; teniendo un total de 36 ítems estructurados en función de sus dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relaciones con la autoridad. Se anexa la ficha técnica del mismo:

Ficha técnica del instrumento.

| | |
|------------------------|--|
| Nombre del instrumento | del Escala de satisfacción laboral SL-SPC |
| Autores: | Palma (2005) |
| Objetivo del estudio: | Determinar el nivel de satisfacción laboral |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Individual o colectivo/Virtual |
| Duración: | 20 minutos |
| Muestra: | 85 participantes |
| Dimensiones: | -Condiciones físicas y/o materiales -Beneficios laborales y/o remunerativos -Políticas administrativas -Relaciones sociales -Desarrollo personal -Desempeño de tareas -Relación con la autoridad |
| Escala valorativa: | -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Indeciso -En desacuerdo -Totalmente en desacuerdo |
| Validez | Juicio de expertos |
| Confiability | Alpha de Cronbach. 0.943 |

Tabla 2.

Baremación de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

| | Bajo | Parcial insatisfacción | Regular | Parcial satisfacción | Alta |
|--|------|---------------------------|-----------|-------------------------|------|
| Satisfacción laboral | <92 | 93 a 111 | 112 a 148 | 149 a 167 | 168< |
| Condiciones físicas y/o materiales | <10 | 11 a 14 | 15 a 19 | 20 a 22 | 23< |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | <6 | 7 a 8 | 9 a 14 | 15 a 17 | 18< |
| Políticas administrativas | <10 | 11 a 14 | 15 a 19 | 20 a 22 | 23< |
| Relaciones sociales | <7 | 8 a 11 | 12 a 16 | 17 a 18 | 19< |
| Desarrollo personal | <13 | 14 a 18 | 19 a 25 | 26 a 28 | 29< |
| Desempeño de tareas | <13 | 14 a 19 | 20 a 25 | 26 a 28 | 29< |
| Relación con la autoridad | <13 | 14 a 18 | 19 a 24 | 25 a 28 | 29< |

Fuente: Palma (2005)

En cuanto a la técnica de análisis e interpretación de datos; se dio inicio una vez concluida la recolección de los datos. Los tesisistas una vez que tuvieron todos los datos de la población evaluada procedieron a tener un diagnóstico situacional y así poder responder ciertas dudas que se venían dando durante el proceso de investigación, en este sentido se procedió

1° Codificación: Todo el cumulo de información recolectada fue ordenada con respecto a los instrumentos los cuales fueron basados a una hoja de cálculo de Microsoft Excel.

2° Calificación: En este proceso se asigna una puntuación y una calificación de manera individual a todos los evaluados este proceso se realiza haciendo uso del manual de calificación de cada escala de medición.

3° Tabulación de datos: Una vez obtenido los puntajes directos de calificación se procedió a realizar la tabulación que consta de colocar todos los datos a una hoja Excel y asignarles una numeración que ayudará a medir de manera estadística los resultados para luego hacer uso del software de estadística SPSS versión 25 que arroja los datos ya procesados.

4° Interpretación de los resultados: Una vez obtenido los datos finales se procedió a darles una interpretación a nivel estadístico que muestra cómo se comportan las variables dentro de la población teniendo tablas, grafico de barras donde se observa los porcentajes y la frecuencia, seguidamente a esto se realizaron las pruebas de correlación para los cuales se empleó el estadístico de Rho de Spearman debido a que los datos obtenidos no tenían una distribución normal.

5° Comprobación de hipótesis: Las hipótesis de trabajo fueron procesadas a través de los métodos estadísticos.

V. RESULTADOS

5.1. Interpretación de Resultados

Tabla 3.

Datos sociodemográficos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| Características | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Sexo | | |
| Masculino | 80 | 94.1% |
| Femenino | 5 | 5.9% |
| Edad | | |
| 20-30 años | 45 | 52.9% |
| 30 -40 años | 29 | 34.1% |
| 40- 50 años | 6 | 7.1% |
| 50- 60 años | 5 | 5.9% |
| Estado civil | | |
| Soltero | 56 | 65.9% |
| Casado | 29 | 34.1% |
| Años de servicio | | |
| 0-5 años | 5 | 5.9% |
| 6-10 años | 50 | 58.8% |
| 11- 15 años | 15 | 17.6% |
| 16- 20 años | 6 | 7.1% |
| 20-30 años | 6 | 7.1% |
| 30- 40 años | 3 | 3.5% |

Fuente: Data de resultados

Tabla 4.

Estrés laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 76 | 89.4% |
| Intermedio | 8 | 9.4% |
| Moderado | 1 | 1.2% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

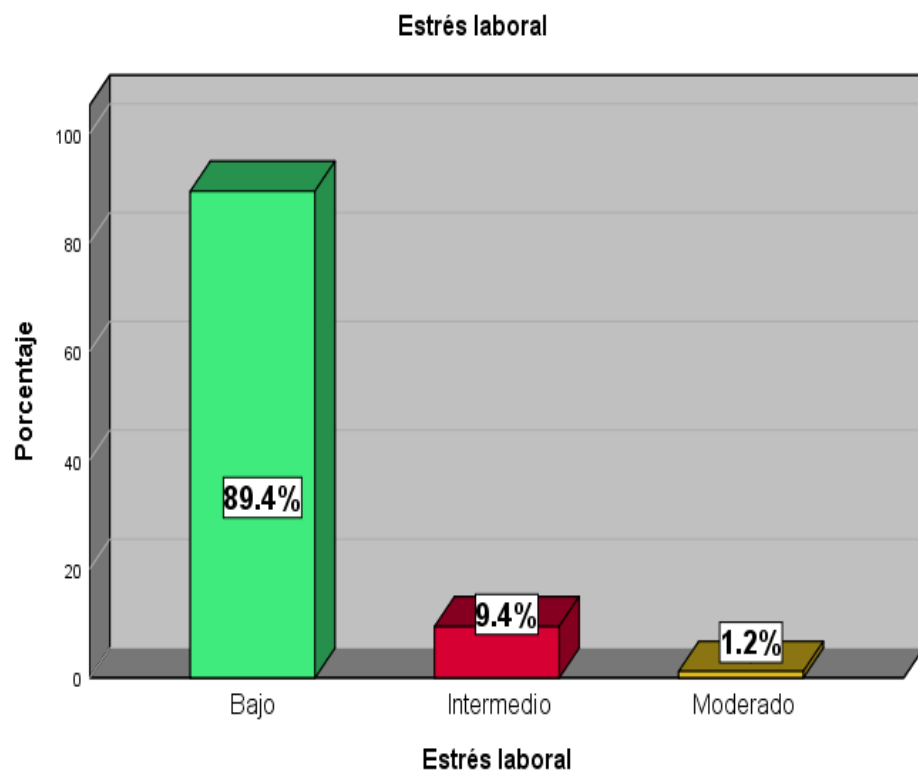


Figura 1. Estrés laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 5.

Clima organizacional en efectivos policiales de Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 46 | 54.1% |
| Intermedio | 26 | 30.6% |
| Moderado | 10 | 11.8% |
| Alto | 3 | 3.5% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

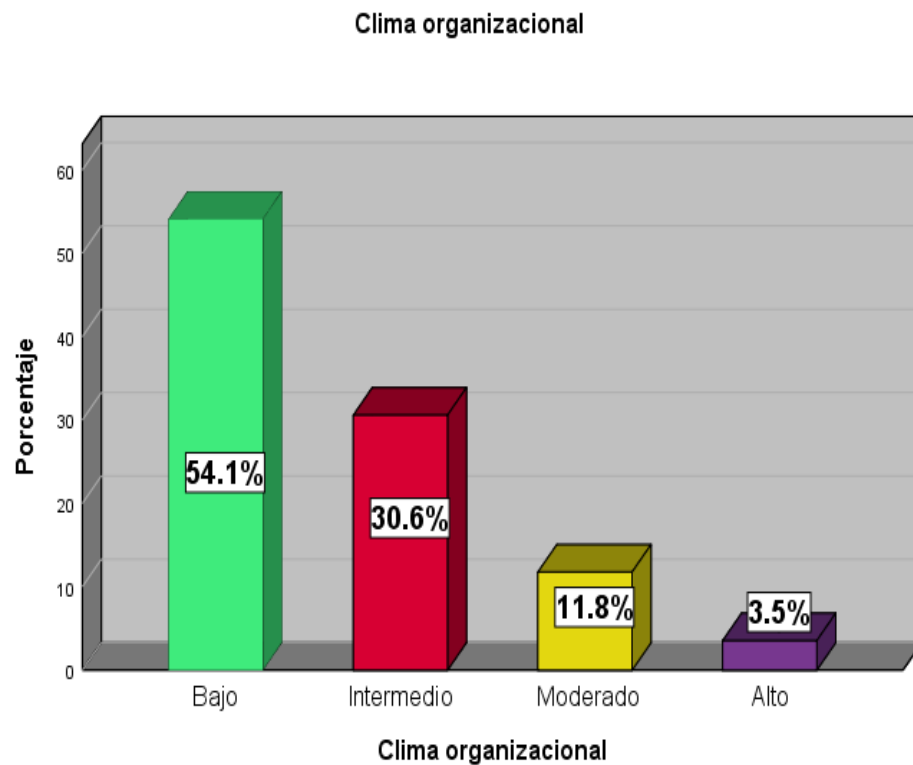


Figura 2. Clima organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021

Tabla 6.

Estructura organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 52 | 61.2% |
| Intermedio | 31 | 36.5% |
| Moderado | 2 | 2.4% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

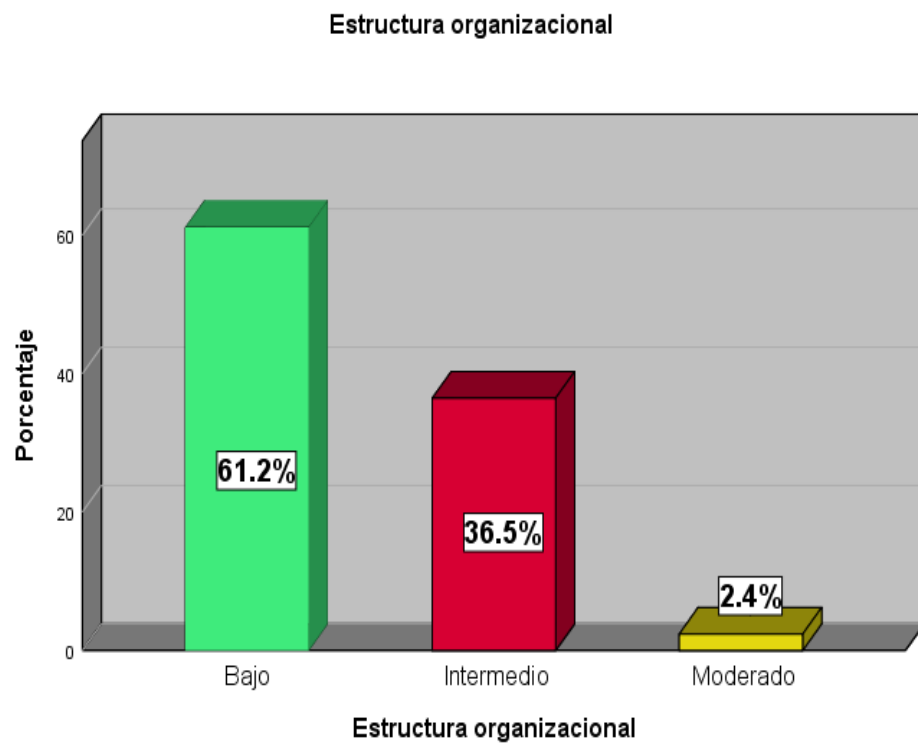


Figura 3. Estructura organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 7.

Territorio organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 70 | 82.4% |
| Intermedio | 12 | 14.1% |
| Moderado | 3 | 3.5% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

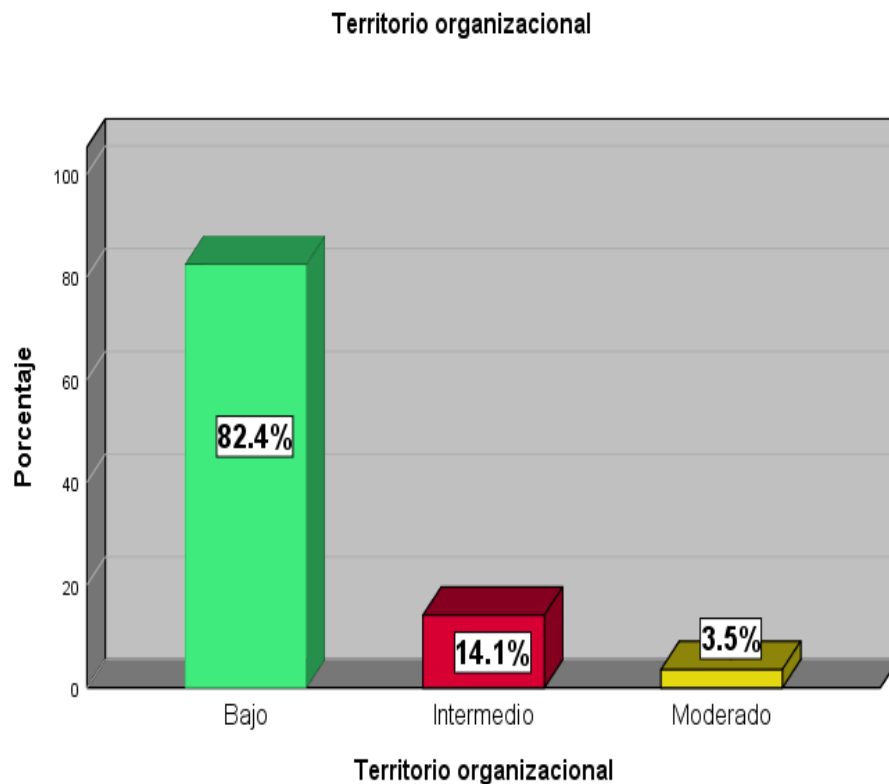


Figura 4. Territorio organizacional en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 8.

Tecnología en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 40 | 47.1% |
| Intermedio | 33 | 38.8% |
| Moderado | 8 | 9.4% |
| Alto | 4 | 4.7% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

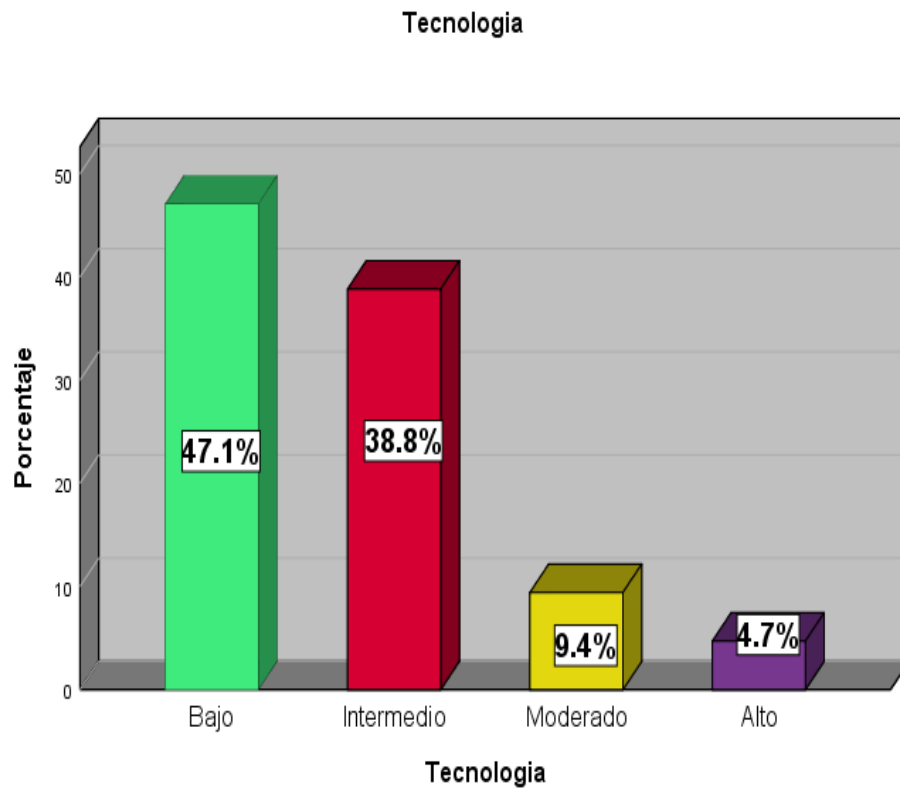


Figura 5. Tecnología en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 9.

Influencia del líder en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 58 | 68.2% |
| Intermedio | 20 | 23.5% |
| Moderado | 4 | 4.7% |
| Alto | 3 | 3.5% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

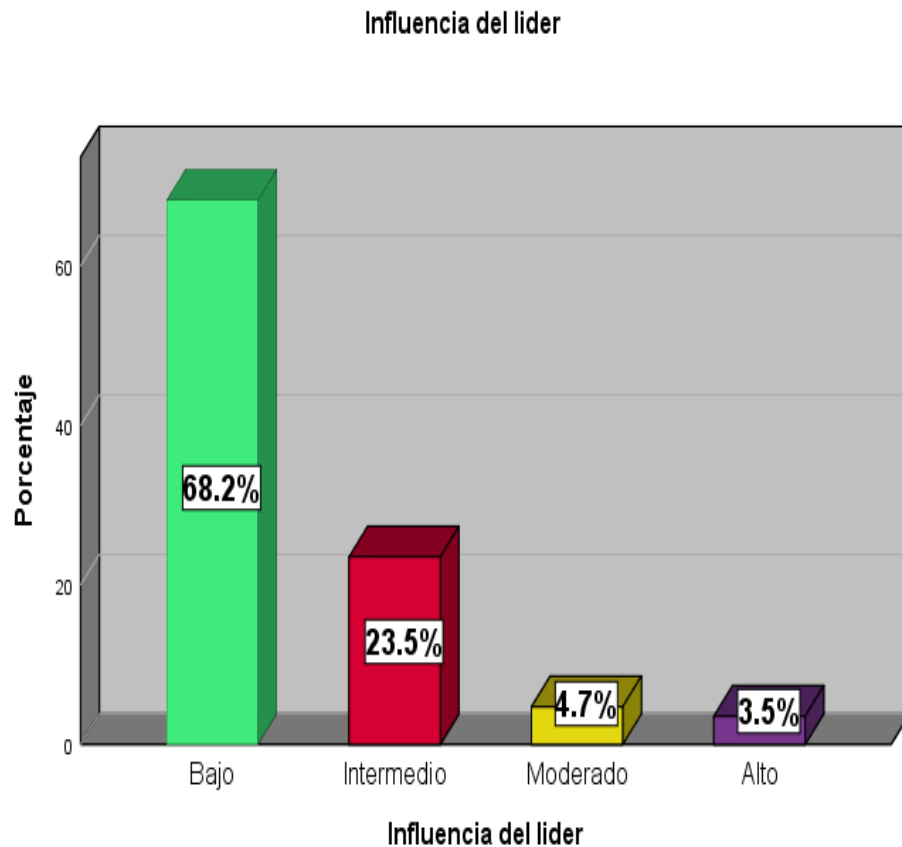


Figura 6. Influencia del líder en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 10.

Falta de cohesión en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 69 | 81.2% |
| Intermedio | 16 | 18.8% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

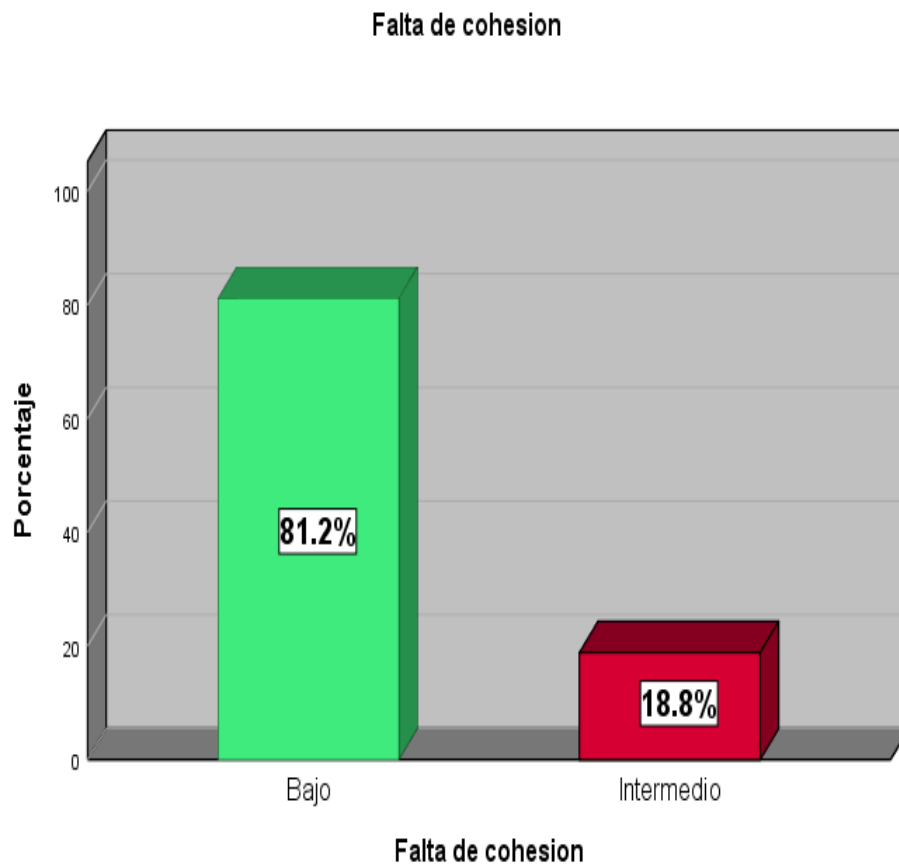


Figura 7. Falta de cohesión en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 11.

Respaldo de grupo en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 56 | 65.9% |
| Intermedio | 19 | 22.4% |
| Moderado | 7 | 8.2% |
| Alto | 3 | 3.5% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

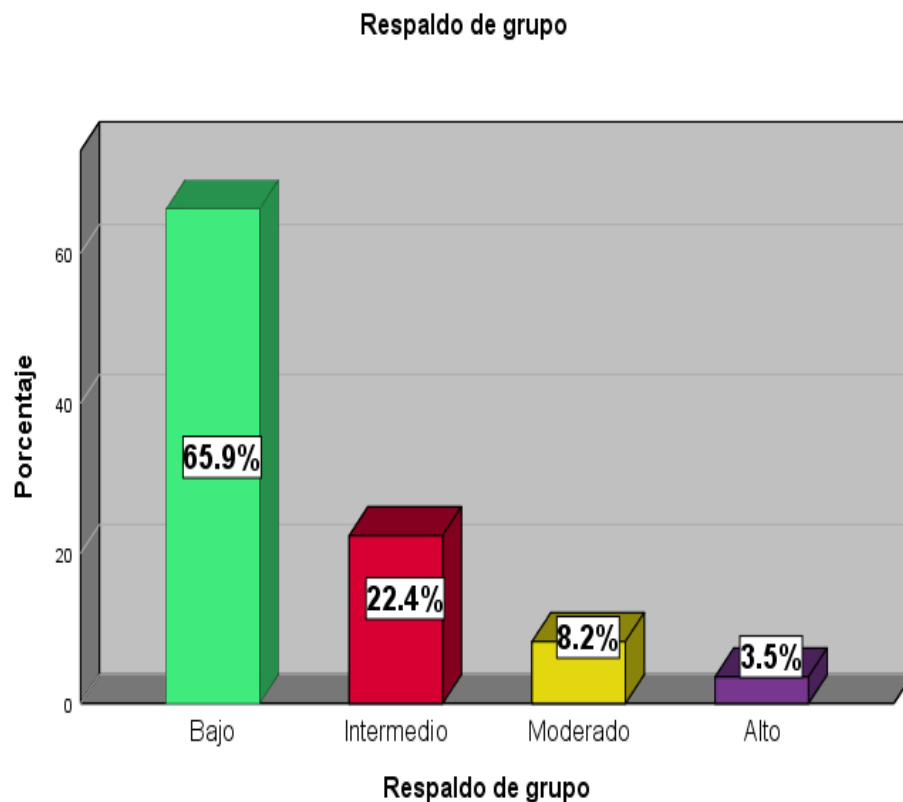


Figura 8. Respaldo de grupo en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 12.

Satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Bajo | 1 | 1.2% |
| Parcial insatisfacción | 4 | 4.7% |
| Regular | 78 | 91.8% |
| Parcial satisfacción | 1 | 1.2% |
| Alta | 1 | 1.2% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

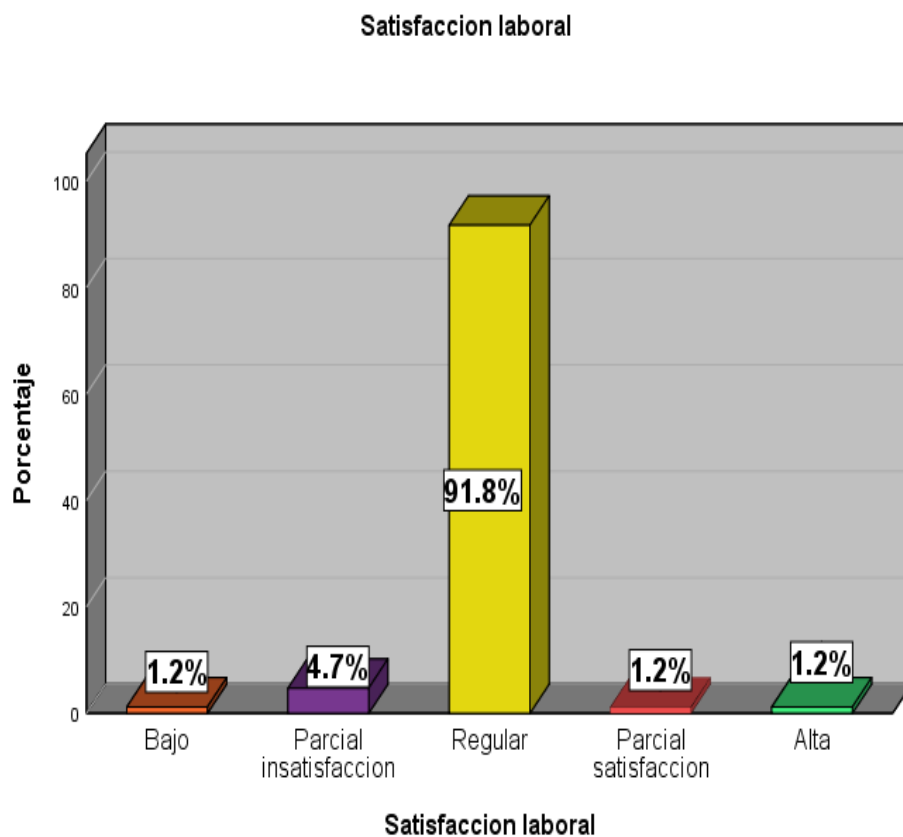


Figura 9. Satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 13.

Condiciones físicas y/o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Bajo | 4 | 4.7% |
| Parcial insatisfacción | 7 | 8.2% |
| Regular | 23 | 27.1% |
| Parcial satisfacción | 23 | 27.1% |
| Alta | 28 | 32.9% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

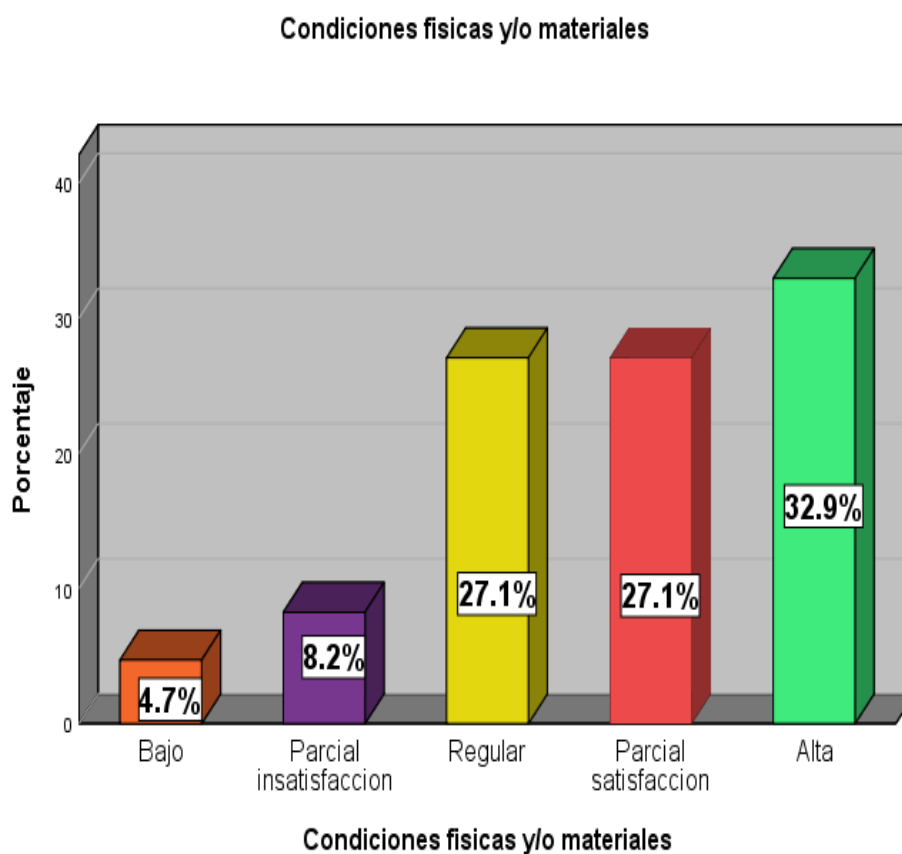


Figura 10. Condiciones físicas y/ o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 14.

Beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Parcial insatisfacción | 8 | 9.4% |
| Regular | 63 | 74.1% |
| Parcial satisfacción | 10 | 11.8% |
| Alta | 4 | 4.7% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

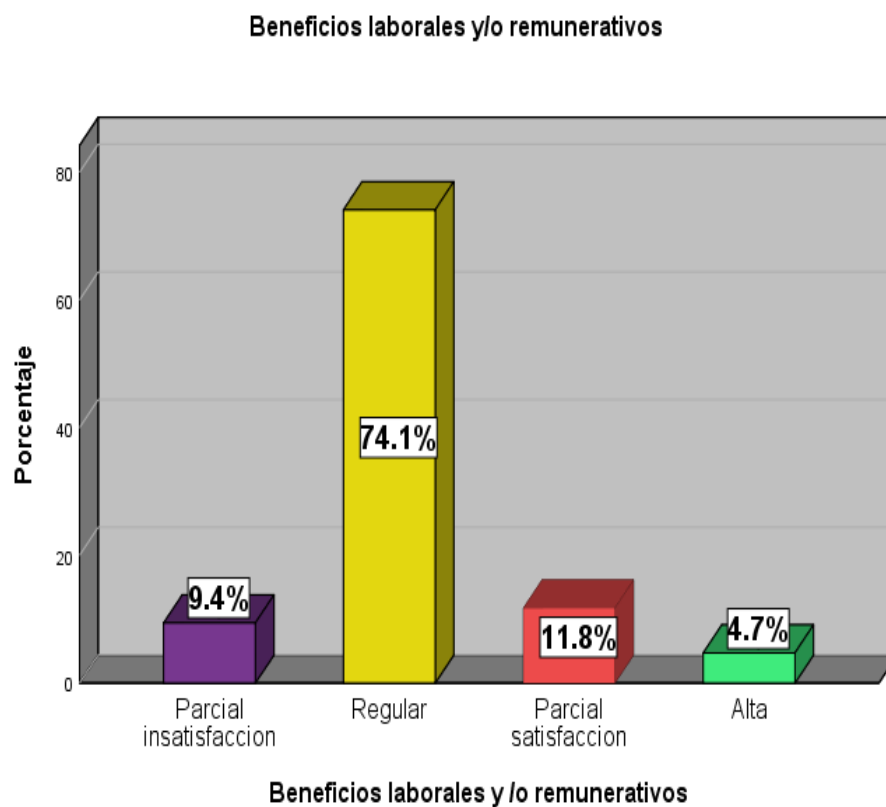


Figura 11. Beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 15.

Políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Bajo | 42 | 49.4% |
| Parcial insatisfacción | 34 | 40.0% |
| Regular | 6 | 7.1% |
| Parcial satisfacción | 2 | 2.4% |
| Alta | 1 | 1.2% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

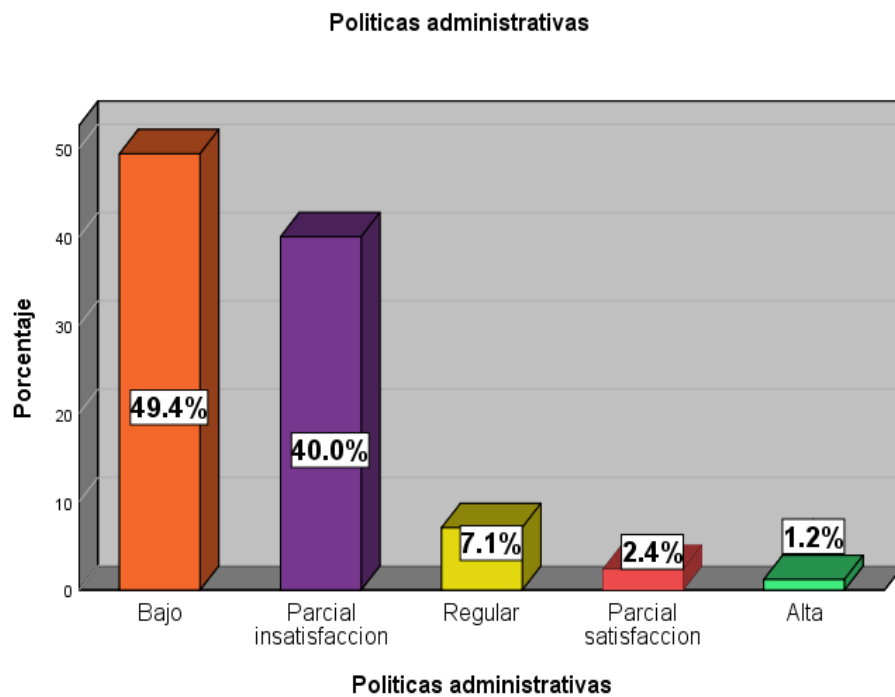


Figura 12. Políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 16.

Relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Parcial insatisfacción | 2 | 2.4% |
| Regular | 73 | 85.9% |
| Parcial satisfacción | 8 | 9.4% |
| Alta | 2 | 2.4% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

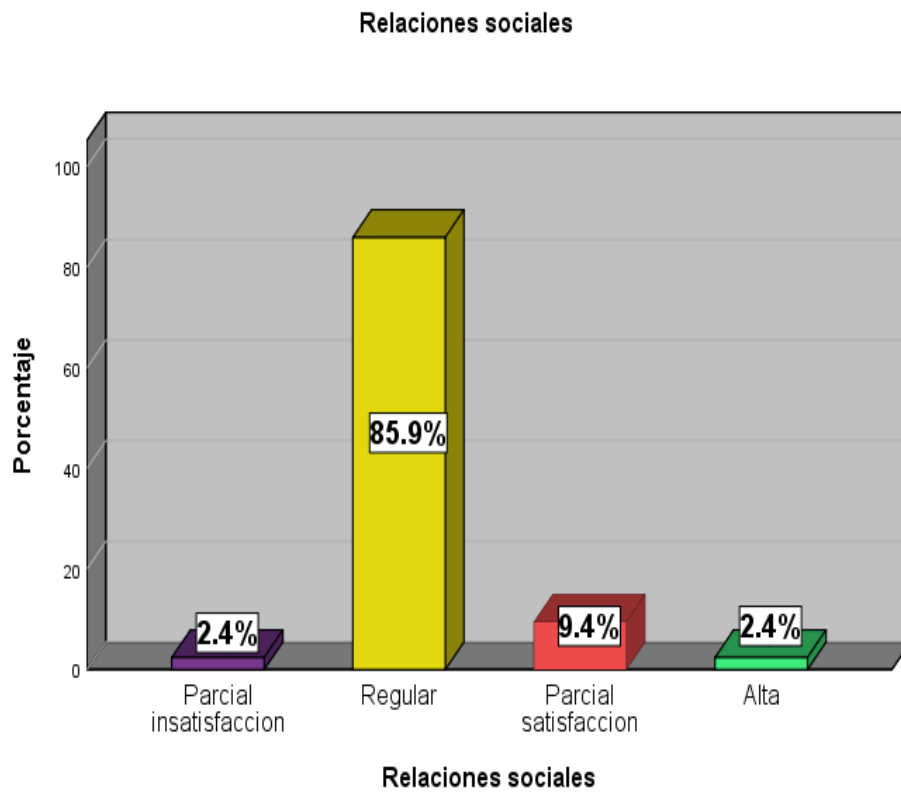


Figura 13. Relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 17.

Desarrollo personal en efectivos policiales de Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Bajo | 1 | 1.2% |
| Parcial insatisfacción | 2 | 2.4% |
| Regular | 27 | 31.8% |
| Parcial satisfacción | 28 | 32.9% |
| Alta | 27 | 31.8% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

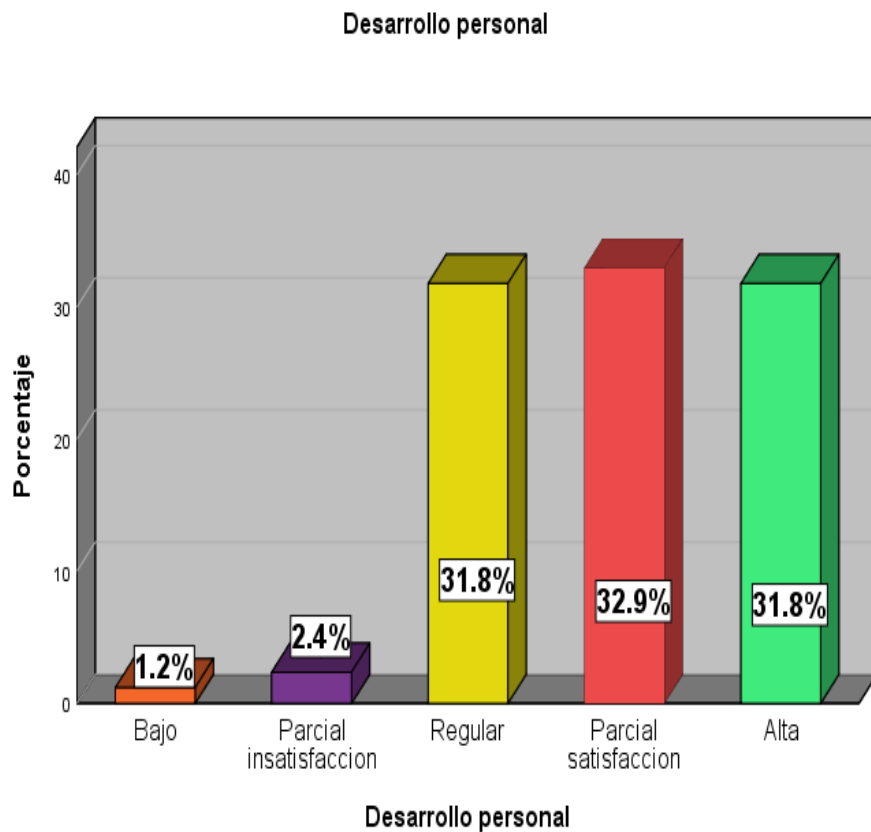


Figura 14. Desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 18.

Desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Parcial insatisfacción | 6 | 7.1% |
| Regular | 73 | 85.9% |
| Parcial satisfacción | 5 | 5.9% |
| Alta | 1 | 1.2% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

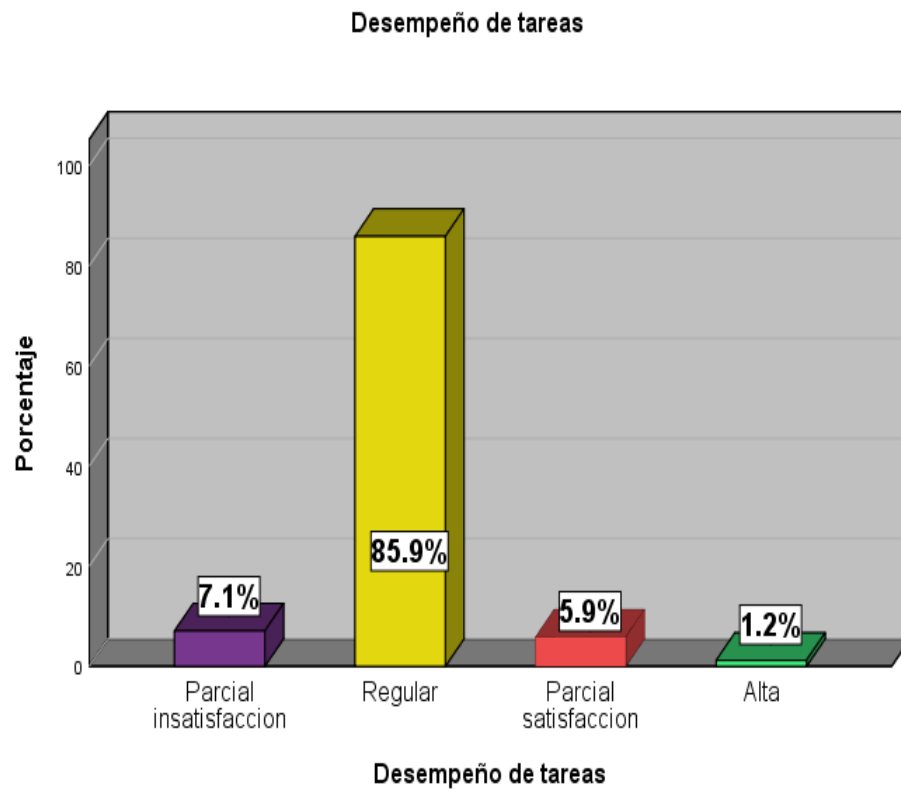


Figura 15. Desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Tabla 19.

Relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Bajo | 2 | 2.4% |
| Parcial insatisfacción | 10 | 11.8% |
| Regular | 51 | 60.0% |
| Parcial satisfacción | 20 | 23.5% |
| Alta | 2 | 2.4% |
| Total | 85 | 100.0% |

Fuente: Data de resultados

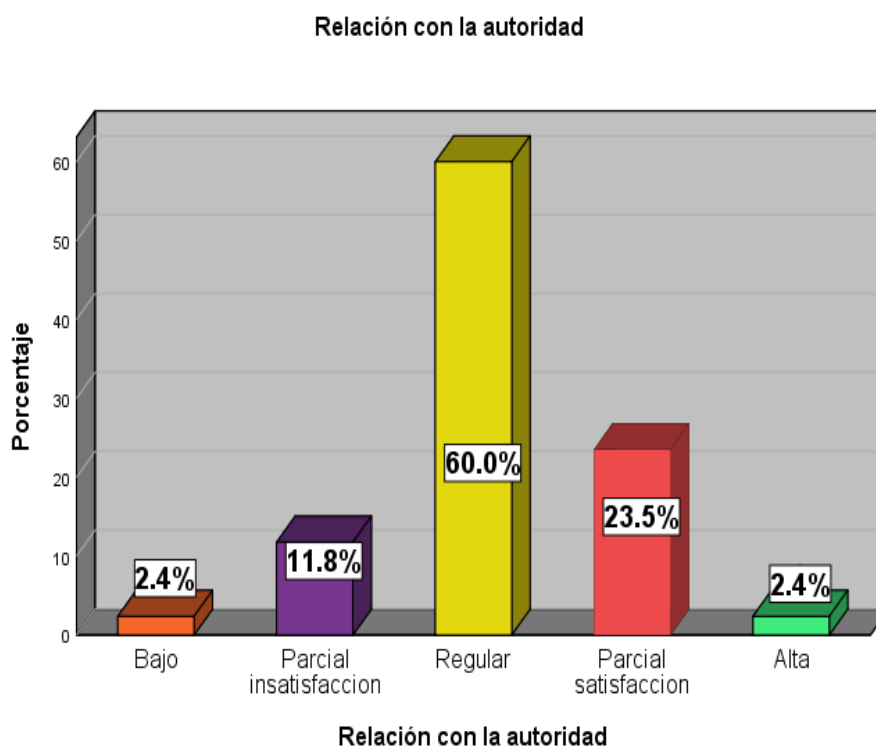


Figura 16. Relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

5.2. Interpretación de los resultados

En la tabla 4 y figura 1; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto al estrés laboral, donde el 89.4% de efectivos policiales se ubicó dentro del nivel bajo, el 9.4% se ubica en la categoría intermedio y finalmente el 1.2% en el nivel moderado.

En la tabla 5 y figura 2; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión clima organizacional, donde el 54.1% de efectivos policiales se ubicó dentro del nivel bajo, el 30.6% se ubica en la categoría intermedio, el 11.8% en el nivel moderado y finalmente un 3.5% un nivel alto.

En la tabla 6 y figura 3; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión estructura organizacional, donde el 61.2% de efectivos policiales se ubicó dentro del nivel bajo, el 36.5% se ubica en la categoría intermedio, y finalmente un 2.4% en el nivel moderado.

En la tabla 7 y figura 4; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión territorio organizacional, donde el 82.4% de efectivos policiales se ubicó dentro del nivel bajo, el 14.1% se ubica en la categoría intermedio, y finalmente el 3.5% en el nivel moderado.

En la tabla 8 y figura 5, se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión tecnología, donde el 47.1% de efectivos policiales se ubicó dentro del nivel bajo, el 38.8% se ubica en la categoría intermedio, el 9.4% en el nivel moderado y finalmente el 4.7% en el nivel alto.

En la tabla 9 y figura 6, se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión influencia del líder, donde el 68.2% de efectivos policiales se ubicó dentro del nivel bajo, el 23.5% se ubica en la categoría intermedio, el 4.7% en el nivel moderado y finalmente el 3.5% en el nivel alto.

En la tabla 10 y figura 7; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión falta de cohesión, donde el 81.2% de efectivos policiales se ubicó dentro del nivel bajo y 18.8% se ubica en el nivel intermedio.

En la tabla 11 y figura 8; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión respaldo de grupo, donde el 65.9% de efectivos policiales se ubicó dentro del nivel bajo, el 22.4% se ubica en la categoría intermedia, 8.2% un nivel moderado y finalmente el 3.5% en el nivel alto.

En la tabla 12 y figura 9; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a la satisfacción laboral, donde el 1.2% de efectivos policiales se ubicó dentro del nivel bajo, el 4.7% en la categoría parcial insatisfacción, el 91.8% en el nivel regular, el 1.2% en la categoría parcial satisfacción, y finalmente el 1.2% en el nivel alto.

En la tabla 13 y figura 10; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión condiciones físicas y/o materiales, donde el 32.9% se ubicó dentro del nivel alto, el 27.1% se ubica en la categoría parcial satisfacción, el 27.1% en el nivel regular, el 8.2% en la categoría parcial insatisfacción, y finalmente el 4.7% en el nivel bajo.

En la tabla 14 y figura 11; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, donde el 74.1% se ubicó dentro del nivel regular, el 11.8% se ubica en la categoría parcial satisfacción, el 9.4% en el nivel parcial de insatisfacción y finalmente el 4.7% en el nivel alto.

En la tabla 15 y figura 12; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión políticas administrativas, donde el 49.4% se ubicó dentro del nivel bajo, el 40.0% se ubica en la categoría parcial insatisfacción, el 7.1% en el nivel regular, 2.4% en un nivel parcial de satisfacción laboral y finalmente el 1.2% en el nivel alto.

En la tabla 16 y figura 13; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión relaciones sociales, donde el 85.9% se ubicó dentro del nivel regular, el 9.4% se ubica en la categoría parcial satisfacción, el 2.4% en el nivel parcial de insatisfacción y finalmente un 2.4% un nivel alto.

En la tabla 17 y figura 14; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión desarrollo personal, donde el 32.9% se ubicó dentro del nivel parcial de satisfacción, el 31.8% se ubica en la categoría alto, el 31.8% en el nivel regular, 2.4% nivel parcial de insatisfacción laboral y finalmente un 1.2% un nivel bajo.

En la tabla 18 y figura 15; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión desempeño de tareas, donde el 85.9% se ubicó dentro del nivel regular, el 7.1% se ubica en la categoría de parcial insatisfacción, el 5.9% en el nivel parcial de satisfacción, y finalmente un 1.2% un nivel alto.

En la tabla 19 y figura 16; se puede apreciar los resultados obtenidos en cuanto a su dimensión relación con la autoridad, donde el 60.0% se ubicó dentro del nivel regular, el 23.5% se ubica en la categoría de parcial satisfacción, el 11.8% en el nivel parcial de insatisfacción, 2.4 en el nivel bajo y finalmente un 2.4% un nivel alto.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Se inicia este capítulo dando a conocer las tablas de análisis estadísticos correspondientes a las variables de estudio y sus dimensiones, que luego llevó a realizar la prueba de normalidad de los datos obtenidos que ayudó a elegir la prueba estadística correcta para realizar la correlación de variables y una vez terminado este proceso concluir con las pruebas de hipótesis.

Tabla 20.

Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral y sus factores.

| | Nº | Mínimo | Máximo | Media | Desviación | Asimetría | Curtosis |
|---------------------------|----|--------|--------|-------|------------|-----------|------------|
| Estrés laboral | 85 | 25 | 133 | 56.19 | 25.674 | .581 | -.378 |
| Clima organizacional | 85 | 4 | 28 | 10.85 | 5.597 | .637 | -.183 |
| Estructura organizacional | 85 | 4 | 18 | 9.40 | 4.302 | .217 | - 1.180 |
| Territorio organizacional | 85 | 3 | 15 | 5.12 | 2.851 | 1.608 | 2.617 |
| Tecnología | 85 | 3 | 21 | 8.07 | 4.740 | .805 | .196 |
| Influencia del líder | 85 | 4 | 28 | 8.78 | 5.432 | 1.376 | 1.856 |
| Falta de cohesión | 85 | 4 | 16 | 7.29 | 4.097 | 1.008 | -.314 |
| Respaldo de grupo | 85 | 3 | 21 | 6.68 | 4.433 | 1.194 | .624 |
| N válido | 85 | | | | | | |

Fuente: Data de resultados

Para la variable estrés laboral como valor mínimo se obtuvo 25 puntos, siendo su valor máximo 133; con una media de 56.19,

ubicándose dentro de la categoría de 0 – 90.2 (Bajo); con una desviación estándar de 25.674. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0.581 presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0.378, resultando ser platicúrtica.

En cuanto a la dimensión clima organizacional como valor mínimo se obtuvo 4 puntos, siendo su valor máximo 28; con una media de 10.85 ubicándose en la categoría 0 - 10 (Bajo), con una desviación estándar de 5.597. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0.637, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -.183, resultando ser platicúrtica.

Así mismo la dimensión estructura organizacional como valor mínimo se obtuvo 4 puntos, siendo su valor máximo 18; con una media de 9.40, ubicándose en la categoría de 0 - 10 (Bajo), con una desviación estándar de 4.302. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0.217, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -1.180, resultando ser platicúrtica.

De otro lado la dimensión territorio organizacional como valor mínimo se obtuvo 3 puntos, siendo su valor máximo 15; con una media de 5.12, ubicándose en la categoría de 0 - 7 (Bajo), con una desviación estándar de 2.851. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 1.608, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 2.617, resultando ser leptocúrtica.

De otro lado la dimensión tecnología como valor mínimo se obtuvo 3 puntos, siendo su valor máximo 21; con una media de 8.07, ubicándose en la categoría de 7.6 - 12 (Intermedio), con una desviación estándar de 4.740. De acuerdo a las medidas de forma,

el coeficiente de asimetría fue de 0.805, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 0.196, resultando ser leptocúrtica.

En cuanto a la dimensión Influencia del líder como valor mínimo se obtuvo 4 puntos, siendo su valor máximo 28; con una media de 8.78 ubicándose en la categoría 0 - 10 (Bajo), con una desviación estándar de 5.432. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 1.376, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 1.856, resultando ser leptocúrtica.

Así mismo la dimensión Falta de cohesión como valor mínimo se obtuvo 4 puntos, siendo su valor máximo 16; con una media de 7.29, ubicándose en la categoría de 0 - 10 (Bajo), con una desviación estándar de 4.097. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 1.008, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -.314, resultando ser platicúrtica.

Por último, la dimensión Respaldo de grupo como valor mínimo se obtuvo 3 puntos, siendo su valor máximo 21; con una media de 6.68, ubicándose en la categoría de 0 – 7.5 (Bajo), con una desviación estándar de 4.433. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 1.194, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de .624, resultando ser leptocúrtica.

Tabla 21.

Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus factores.

| | Nº | Mínimo | Máximo | Media | Desviación | Asimetría | Curtosis |
|--|----|--------|--------|--------|------------|-----------|----------|
| Satisfacción laboral | 85 | 80 | 180 | 128.34 | 13.134 | .121 | 3.597 |
| Condiciones físicas y/o materiales | 85 | 9 | 25 | 19.85 | 4.409 | -.675 | -.300 |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | 85 | 7 | 20 | 12.45 | 2.648 | .640 | 1.406 |
| Políticas administrativas | 85 | 5 | 25 | 10.73 | 3.883 | .735 | 1.713 |
| Relaciones sociales | 85 | 8 | 20 | 15.13 | 1.798 | -1.218 | 5.235 |
| Desarrollo personal | 85 | 6 | 30 | 26.39 | 3.687 | -2.276 | 10.092 |
| Desempeño de tareas | 85 | 14 | 30 | 21.75 | 2.267 | -.113 | 4.080 |
| Relación con la autoridad | 85 | 12 | 30 | 22.05 | 3.690 | -.577 | .454 |
| N válido | 85 | | | | | | |

Fuente: Data de resultados

Para la variable satisfacción laboral como valor mínimo se obtuvo 80 puntos, siendo su valor máximo 180; con una media de 128.34, ubicándose dentro de la categoría de 112 – 148 (Regular); con una desviación estándar de 13.134. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0.121 presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 3.597, resultando ser leptocúrtica.

En cuanto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales como valor mínimo se obtuvo 9 puntos, siendo su valor máximo 25; con una media de 19.85 ubicándose en la categoría 15 – 19 (Regular), con una desviación estándar de 4.409. De acuerdo a las medidas

de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0.121, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -.300, resultando ser platicúrtica.

Así mismo la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos como valor mínimo se obtuvo 7 puntos, siendo su valor máximo 20; con una media de 12.45, ubicándose en la categoría de 9- 14 (Regular), con una desviación estándar de 2.648. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0.640, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 1.406, resultando ser leptocúrtica.

De otro lado la dimensión política administrativas como valor mínimo se obtuvo 5 puntos, siendo su valor máximo 25; con una media de 10.73, ubicándose en la categoría de 0 - 10 (Bajo), con una desviación estándar de 3.883. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de 0.735, presentando una curva positiva. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 1.713, resultando ser leptocúrtica.

De otro lado la dimensión relaciones sociales como valor mínimo se obtuvo 8 puntos, siendo su valor máximo 20; con una media de 15.1, ubicándose en la categoría de 12 - 16 (Regular), con una desviación estándar de 1.798. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -1.218, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 5.235, resultando ser leptocúrtica.

En cuanto a la dimensión desarrollo personal como valor mínimo se obtuvo 6 puntos, siendo su valor máximo 30; con una media de 26.39 ubicándose en la categoría 26 - 28 (parcial satisfacción), con una desviación estándar de 3.687. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -2.276, presentando una

curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 10.092, resultando ser leptocúrtica.

Así mismo la dimensión desempeño de tareas como valor mínimo se obtuvo 14 puntos, siendo su valor máximo 30; con una media de 21.75, ubicándose en la categoría de 19 - 25 (Regular), con una desviación estándar de 2.267. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0.113, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de 4.080, resultando ser leptocúrtica.

Por último, la dimensión relación con la autoridad como valor mínimo se obtuvo 12 puntos, siendo su valor máximo 30; con una media de 22.05, ubicándose en la categoría de 19– 24 (Regular), con una desviación estándar de 3.690. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0.577, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de .454, resultando ser leptocúrtica.

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 22.

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Clima organizacional | ,131 | 85 | ,001 | ,931 | 85 | ,000 |
| Estructura organizacional | ,153 | 85 | ,000 | ,915 | 85 | ,000 |
| Territorio organizacional | ,254 | 85 | ,000 | ,758 | 85 | ,000 |
| Tecnología | ,169 | 85 | ,000 | ,891 | 85 | ,000 |
| Influencia del líder | ,190 | 85 | ,000 | ,831 | 85 | ,000 |
| Falta de cohesión | ,260 | 85 | ,000 | ,780 | 85 | ,000 |
| Respaldo de grupo | ,203 | 85 | ,000 | ,814 | 85 | ,000 |
| Condiciones físicas y/o materiales | ,121 | 85 | ,004 | ,914 | 85 | ,000 |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | ,179 | 85 | ,000 | ,925 | 85 | ,000 |
| Políticas administrativas | ,125 | 85 | ,002 | ,924 | 85 | ,000 |
| Relaciones sociales | ,196 | 85 | ,000 | ,845 | 85 | ,000 |
| Desarrollo personal | ,164 | 85 | ,000 | ,798 | 85 | ,000 |
| Desempeño de tareas | ,210 | 85 | ,000 | ,879 | 85 | ,000 |
| Relación con la autoridad | ,166 | 85 | ,000 | ,951 | 85 | ,003 |
| Estrés laboral | ,113 | 85 | ,009 | ,928 | 85 | ,000 |
| Satisfacción laboral | ,075 | 85 | ,200* | ,946 | 85 | ,001 |

Fuente: Data de resultados

Se hizo uso de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov debido a que la población de estudio estuvo conformada por 85 efectivos

policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021, por otro lado, la significancia que se observa en las variables y sus dimensiones dan cifras irregulares, unas mayores y otras menores a 0.05, en este sentido se concluyó que los datos no provienen de una distribución normal es así que para la prueba de correlación se usó el estadístico Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Hipótesis alterna: Ha: $\rho_{r_{xy}} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

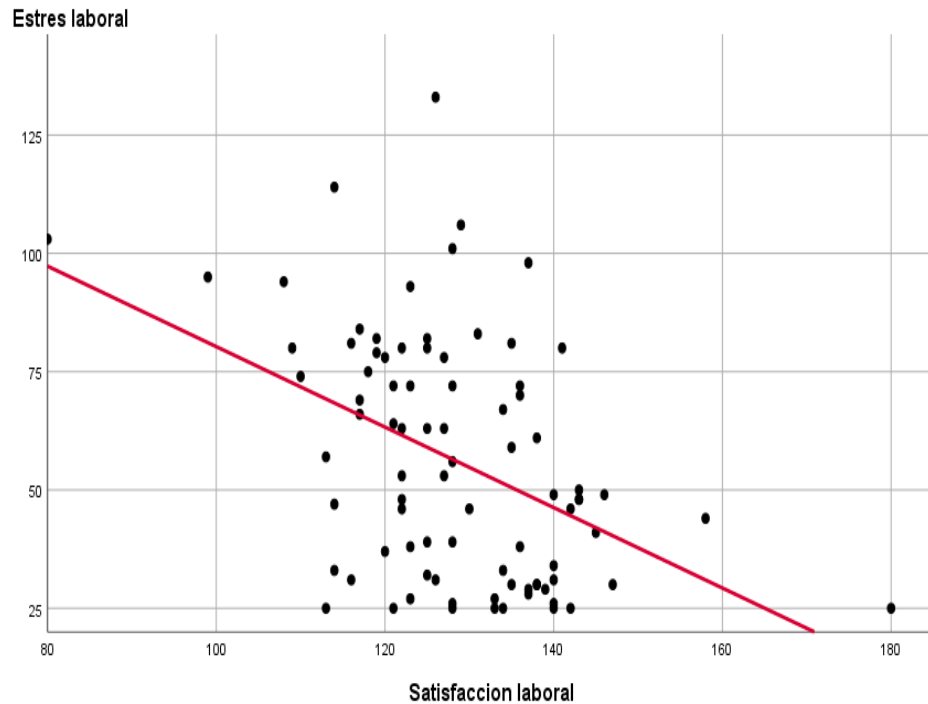
Estadígrafo de Prueba: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

| | | | Estrés laboral | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,402** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 85 | 85 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | -,402** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 85 | 85 |

El resultado del p valor (Sig = 0,00) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco.

Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a -0,402 es negativa moderada.

Diagrama de dispersión



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal negativa. El nivel de concentración de los puntos indica un grado apreciable en la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, entre las variables graficadas.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

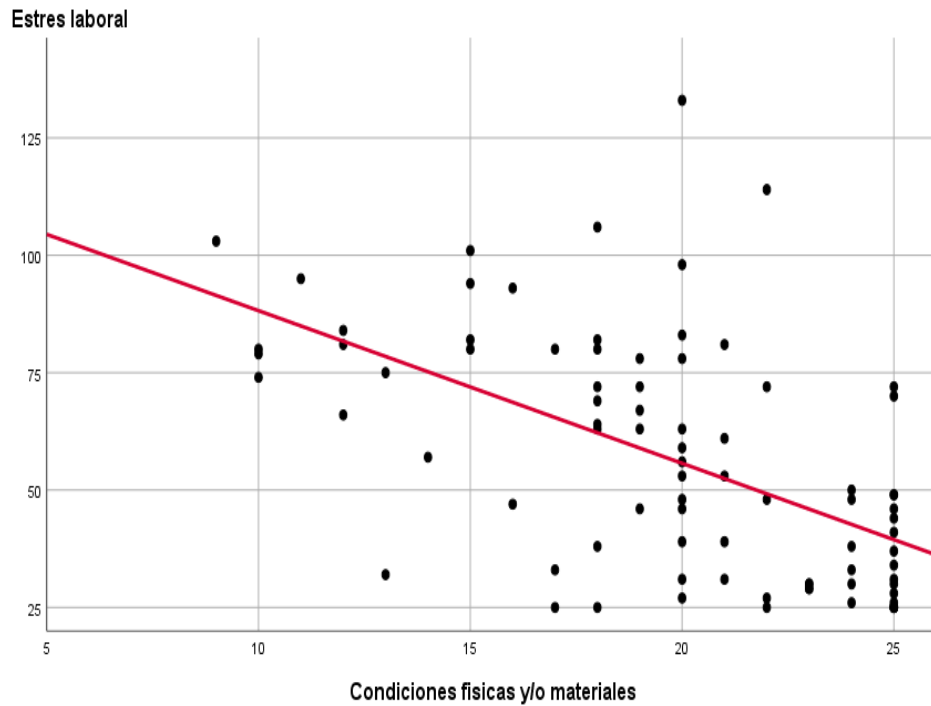
Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

| | | | Estrés laboral | Condiciones físicas y/o materiales |
|--------------------|--|---|-----------------------|--|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 85 | -,590** ,000 85 |
| | Condiciones físicas y/o materiales | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | -,590** ,000 85 | 1,000 . 85 |

El resultado del p valor (Sig = 0,00) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales

de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a -0,590 es negativa moderada.

Diagrama de dispersión



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal negativa. El nivel de concentración de los puntos indica un grado apreciable en la relación entre el estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales, entre las variables graficadas.

Prueba Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

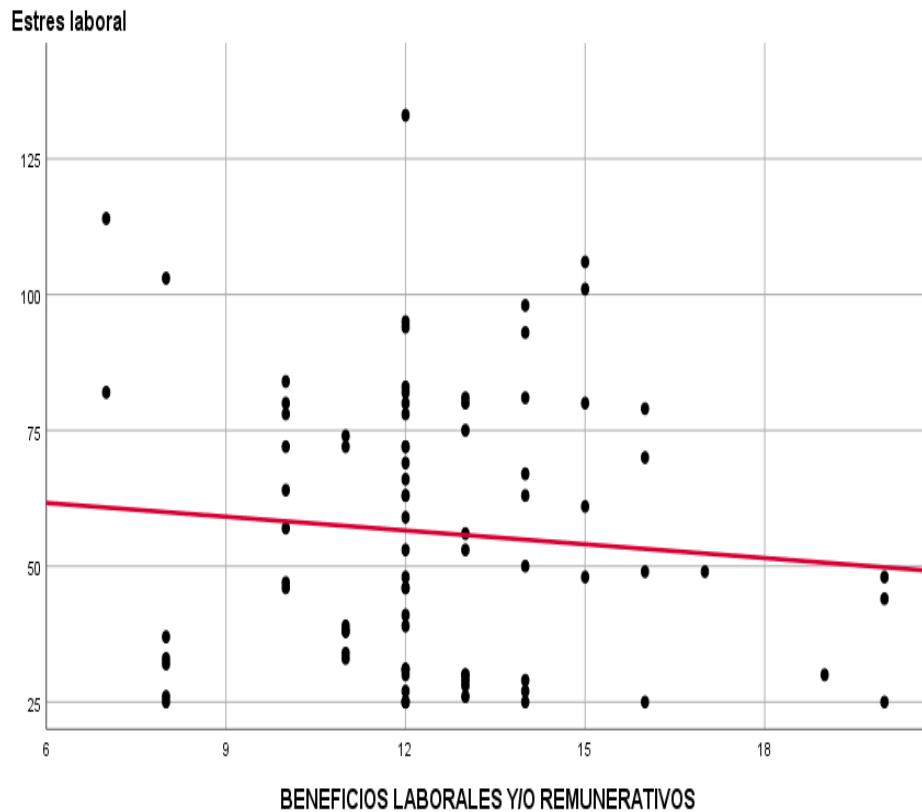
Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

| | | | Estrés laboral | Beneficios laborales y/o remunerativos |
|-----------------|--|-----------------------------|----------------|--|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,041 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,709 |
| | | N | 85 | 85 |
| | Beneficios laborales y/o remunerativos | Coefficiente de correlación | -,041 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,709 | . |
| | | N | 85 | 85 |

El resultado del p valor (Sig = 0,709) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, no existe una relación significativa entre el estrés laboral y los beneficios laborales

y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco.

Diagrama de dispersión



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que no existe una relación. El nivel de concentración de los puntos indica un grado menos apreciable en la relación entre el estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales, entre las variables graficadas.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

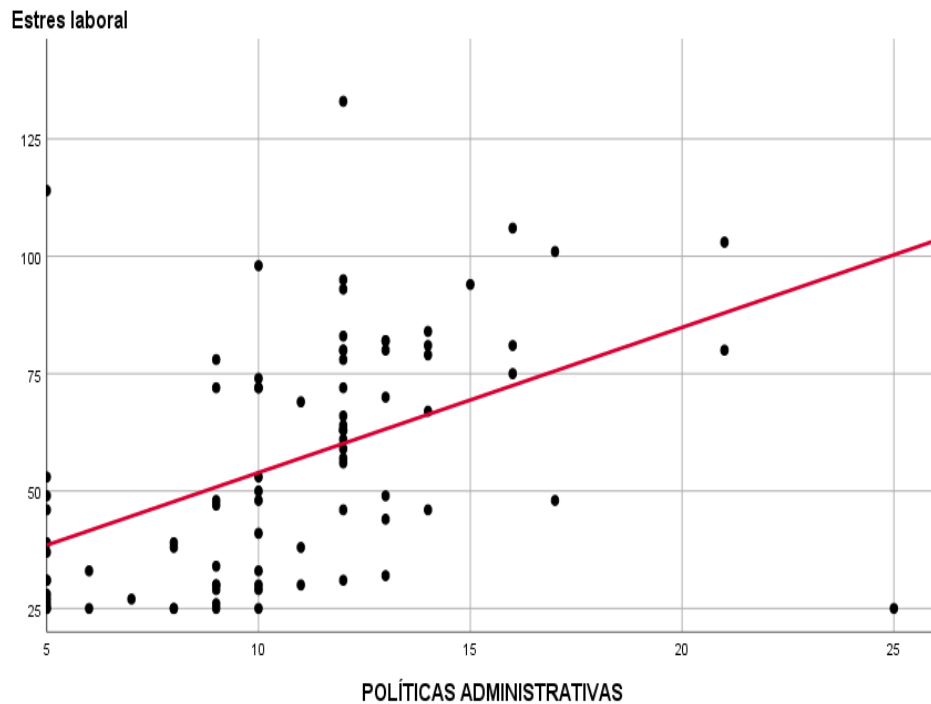
Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

| | | | Estrés laboral | Políticas administrativas |
|------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,586** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 85 | 85 | |
| | Políticas administrativas | Coefficiente de correlación | ,586** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| N | | 85 | 85 | |

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe una relación significativa entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco. Así también, de acuerdo al coeficiente de

correlación de Rho Spearman que es igual a 0,586 es positiva moderado.

Diagrama de dispersión



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos indica un grado apreciable en la relación entre el estrés laboral y las políticas administrativas, entre las variables graficadas.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

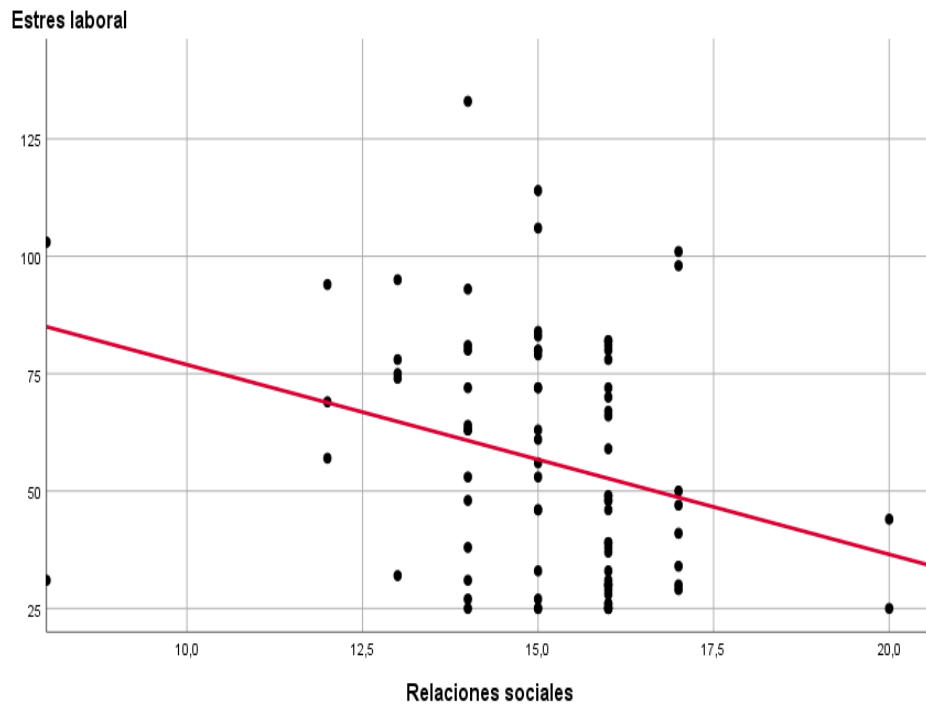
Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

| | | | Estrés laboral | Relaciones sociales |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|----------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,309** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,004 |
| | | N | 85 | 85 |
| | Relaciones sociales | Coefficiente de correlación | -,309** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,004 | . |
| | | N | 85 | 85 |

El resultado del p valor (Sig = 0,004) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe una relación significativa entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía

Nacional del Perú, Cusco. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a -0,309 es negativa baja.

Diagrama de dispersión



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal negativa. El nivel de concentración de los puntos indica un grado apreciable en la relación entre el estrés laboral y las relaciones sociales, entre las variables graficadas.

Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021

Hipótesis alterna: $H_a: \rho_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

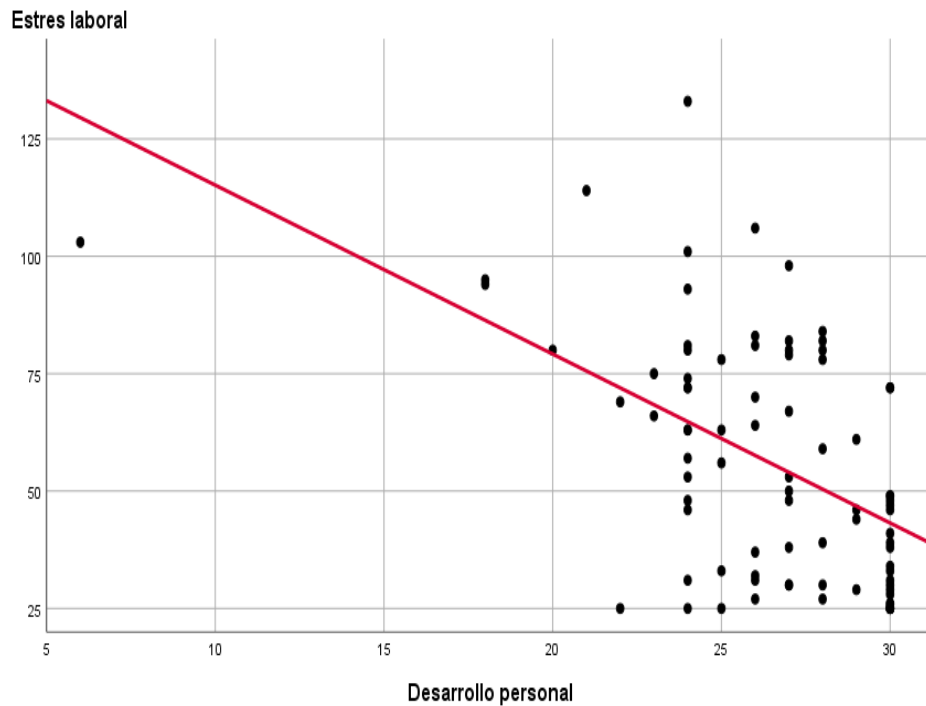
Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

| | | | Estrés laboral | Desarrollo personal |
|--------------------|------------------------|--------------------------------|-------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,491** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 85 | 85 |
| | Desarrollo personal | Coefficiente de correlación | -,491** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 85 | 85 |

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco. Así también, de acuerdo al coeficiente de

correlación de Rho Spearman que es igual a $-0,491$ es negativa moderada.

Diagrama de dispersión



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal negativa. El nivel de concentración de los puntos indica un grado apreciable en la relación entre el estrés laboral y el desarrollo personal, entre las variables graficadas.

Prueba de hipótesis específica 6

Hipótesis nula: Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Hipótesis alterna: Ha: $\rho r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

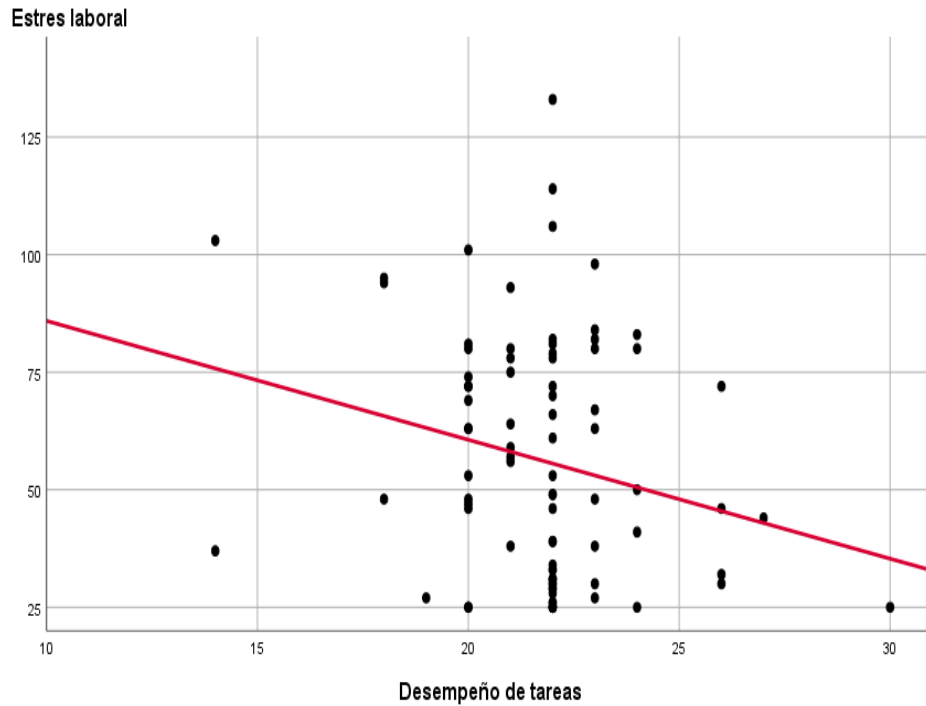
Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

| | | | Estrés laboral | Desempeño de tareas |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|----------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,182 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,096 |
| | | N | 85 | 85 |
| | Desempeño de tareas | Coefficiente de correlación | -,182 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,096 | . |
| | | N | 85 | 85 |

El resultado del p valor (Sig = 0,096) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, no existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía

Nacional del Perú, Cusco. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a $-0,182$ es negativa muy baja.

Diagrama de dispersión



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que no existe una relación lineal. El nivel de concentración de los puntos no indica un grado apreciable en la relación el estrés laboral y el desempeño de tareas, entre las variables graficadas.

Prueba de hipótesis específica 7

Hipótesis nula: Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y la relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Hipótesis alterna: Ha: $\rho_{r_{xy}} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y la relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

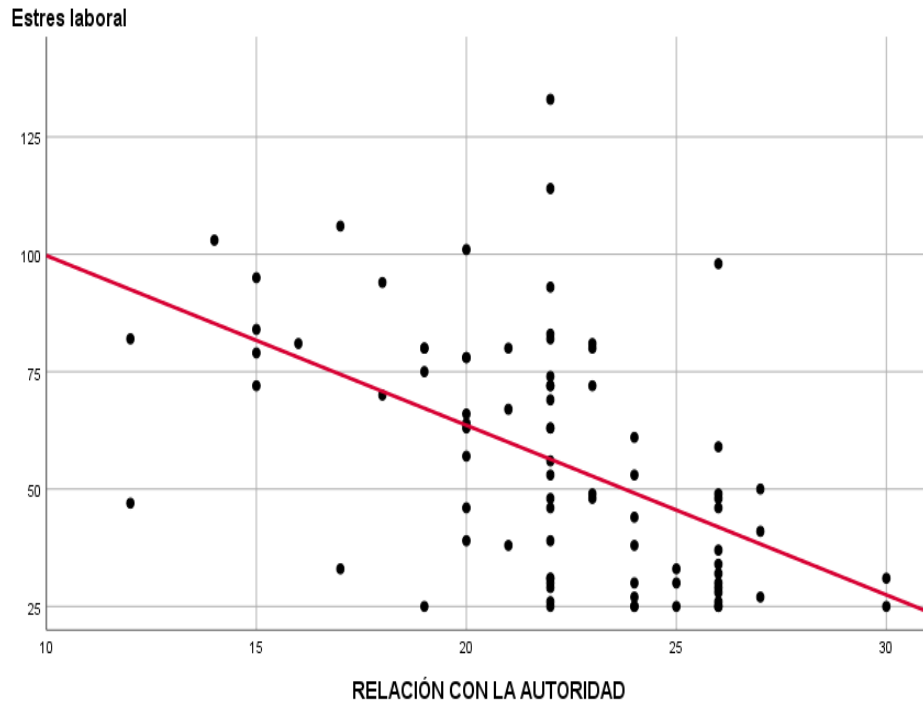
Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

| | | | Estrés laboral | Relación con la autoridad |
|--------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,555** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | | 85 | 85 |
| | Relación con la autoridad | Coefficiente de correlación | -,555** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| N | | 85 | 85 | |

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe una relación significativa entre el estrés laboral y la relación con la autoridad en

efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a $-0,555$ es negativa moderada.

Diagrama de dispersión



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal negativa. El nivel de concentración de los puntos indica un grado apreciable en la relación entre el estrés laboral y la relación con la autoridad, entre las variables graficadas.

6.2. Comparación resultados con marco teórico

Esta investigación fue realizada con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco, para luego realizar este mismo proceso con los factores de satisfacción laboral y la variable estrés laboral.

Una de las mayores limitaciones durante este proceso de estudio fue el estado de emergencia por COVID 19, ya que la población de estudio está considerada como trabajadores de primera línea y muchas veces sus horarios son irregulares.

Los instrumentos que se utilizaron para realizar este estudio fueron la escala de estrés laboral OIT-OMS adaptado por Suárez (2013) siendo validadas por juicio de expertos, se calculó la confiabilidad de Coeficiente Alfa de Cronbach 0.957; y la escala de satisfacción laboral SL-SPC creada por Palma (2000) con una confiabilidad de Coeficiente Alfa de Cronbach 0,943.

Una vez concluida esta investigación se demostró la existencia de una relación negativa moderada entre estrés laboral y satisfacción laboral habiendo obtenido un $p\text{-valor}=0.000<0.05$ y un índice de correlación de $-0,402$ que quiere decir que mientras menor estrés laboral se perciba en los efectivos policiales mayor será su satisfacción laboral.

Con referencia a la variable estrés laboral se observa que un 89.41% de evaluados se ubican en un nivel bajo, estos resultados difieren a los encontrados por Daher (2019) quien estudio esta misma variable en policías de Bolivia donde halló que 57% presenta un nivel moderado, del mismo modo Vásquez (2018) refiere que un 40.5% de efectivos policiales que laboran en Lima manifestaban tener un nivel promedio y alto, y por último se tiene a Espinoza (2020) quien evaluó esta variable en un grupo de efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP en Lima hallando que un 71.1% de

participantes refirieron tener un nivel de estrés entre medio y alto. En cuanto a la información teórica logra fundamentarse en Siegrist (1996), quien señala que el estrés laboral se dará cuando un trabajador de un esfuerzo sobre elevado cumpliendo sus funciones, pero no obtenga una recompensa adecuada, trayendo consigo consecuencias como bajos rendimientos laborales.

Con respecto a la variable satisfacción laboral se pudo evidenciar que un 91.76% de efectivos policiales que participaron en la investigación se ubicaron en un nivel regular, estos datos se compararon con los de Yataco (2021) quien pudo hallar que solo un 59.5% de efectivos policiales de patrullaje de Lima presentan un nivel de satisfecho y muy satisfecho, 26.2% promedio y solo un 14.3% no se sienten satisfechos a diferencia de este estudio donde un 33.35% refieren tener una satisfacción laboral alta; por otro lado Illa y Pareja (2020) evidenciaron los niveles de satisfacción laboral en efectivos policiales que laboran resguardando la parte externa del penal de Qenqoro Cusco fue de nivel regular con un 91.8% y por último se toma en cuenta el trabajo de Vásquez (2018) que encontró niveles de satisfacción laboral entre promedio y bajo en un 47.1% de efectivos policiales en la región de Lima. En cuanto a la información teórica logra fundamentarse en Landy y Conte (2005), quienes lo definen como la actitud positiva o el estado emocional de la persona que da respuesta de la evaluación de su experiencia laboral, la cual depende del tipo de motivación que se le proporcione al trabajador y la percepción que éste construye.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Se determina que existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral; en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021, habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,402 siendo esta negativa moderada.

Segunda: Se establece que existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión condiciones físicas y/o materiales; en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021, habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,590 siendo esta negativa moderada.

Tercera: Se establece que no existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos; en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021, habiendo obtenido un p valor de 0,709, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Cuarta: Se establece que existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión políticas administrativas; en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021, habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de 0,586 siendo esta positiva moderada.

Quinta: Se establece que existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión relaciones sociales; en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021, habiendo obtenido un p valor de 0,004,

así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,309 siendo esta negativa baja.

Sexta: Se establece que existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal; en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021, habiendo obtenido un p valor de 0,000 así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,491 siendo esta negativa moderada.

Séptima: Se establece que no existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión desempeño de tareas; en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021, habiendo obtenido un p valor de 0,096, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Octava: Se establece que existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión relación con la autoridad; en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021, habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,555 siendo esta negativa moderada.

Recomendaciones

- Primera:** A la región policial Cusco, poner en práctica programas que reconozcan la labor que desempeñan los efectivos policiales, ejecutando evaluaciones psicológicas acompañadas de un seguimiento en el tratamiento a los afectados con el estrés, esto con el fin de mejorar su satisfacción laboral y también mantener los bajos niveles de estrés.
- Segunda:** A la región policial Cusco, realizar sesiones educativas sobre la presencia y manejo de estrés en diferentes condiciones, incidiendo en ejercicios de relajación, respiración cuando los efectivos policiales sientan tensiones propias del trabajo para evitar que aumenten los niveles de estrés.
- Tercera:** A los efectivos policiales, acudir al área de psicología que queda en la sanidad PNP- Cusco, con el fin de recibir orientación y apoyo cuando sientan que sus niveles de estrés aumenten, de esta manera poder tener una mejor satisfacción laboral.
- Cuarta:** A los efectivos policiales, acudir a capacitaciones que toquen temas como la motivación personal, desarrollo personal, trabajo en equipo y otras que tengan que ver con la organización y así de esta manera mejorar los niveles de satisfacción laboral.
- Quinta:** A los efectivos policiales, participar en talleres de control de emociones que ayudaran a entender y controlar tanto emociones personales como de personas que estén a su alrededor, este con el fin de evitar tensiones dentro del trabajo.
- Sexta:** A los efectivos policiales, en sus tiempos libres realizar actividades como deportes, acudir al gimnasio u otros pasatiempos que generen un bienestar a nivel físico y

psicológico, estos con el fin de seguir manteniendo los bajos niveles de estrés encontrados.

Séptima: A los efectivos policiales, fomentar su desarrollo profesional, realizando estudios de especialización que estén ligados a su rol como policía y de esta manera mejorar su salario y su posición dentro de la institución con el fin de mejorar su satisfacción laboral.

Octava: A la universidad, incentivar a futuros tesisistas a realizar investigaciones con un alcance más amplio, poder apoyar y financiar investigaciones que ayuden a crear instrumentos que midan estas variables en la población objetivo, para tener un diagnóstico más certero.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Alban, B. (2017). *Estrés; influencia en el clima laboral del personal policial del servicio administrativo de la subzona los RiosNº 12 de la Ciudad de Babahoyo*. [Informe final del proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo Clínico, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3272>.
- Alcalde, J. (2010). *Estrés laboral: Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*. Andalucía: Junta de Andalucía ,Consejería de salud. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf.
- Ángeles I. y Gutiérrez, R. (2012). *Acerca del afrontamiento y manejo del estrés*. Mexico DF: Trillas.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35, 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Brief, A. y Weiss, H. (2002). Comportamiento organizacional: afecta el lugar de trabajo. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307
- Brueggemann, A., Groskurth, P. y Ulich, E. (1974). *Satisfacción laboral* (Vol. 6). (Huber, Ed.) Alemania: Berma
- Brume, M. (2019). *Estructura organizacional 2019*. Barranquilla: Institución Universitaria Itsa (978-958-52221). <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pd>
- Corredor, M. y Monroy, P. (2009). Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y burnout en personal sanitario. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 14, 109-123. <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126691008.pdf>.
- D' Anello, S. (2006). *Investigación de estrés y síndrome de desgaste profesional (burnout) en profesionales de salud*. Columbia: Aportes a la psicología social de la salud. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/14891/capitulo17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Daher, G. (2019). *Estrés laboral y distorsiones cognitivas en Policías en patrullaje de la estación Policial integral San Antonio*. [Tesis para optar el Título profesional de Psicólogo, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/23000>
- Diario Oficial El Peruano. (2016). DECRETO LEGISLATIVO N° 1267. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-policia-nacional-del-peru-decreto-legislativo-n-1267-1464781-2/>
- Dolan, S., Garcia, S.y Diez Piñol, M. (2005). *Autoestima estres y trabajo*. Monreal: Mc Graw Gill.
- Espinoza, M. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo,2020*. [Tesis para obtener el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62501>
- Forés, A. y Grané, J. (2008). *La resiliencia crecer desde la adversidad*. Barcelona: Plataforma.
- Gamero, C. (2007). Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(3), 415-445.
- Garassini, M. y Camilli, C. (2012) *La felicidad duradera. Estudios sobre el bienestar en la psicología positiva*. Caracas, Venezuela. Alfa.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigacion*. Mexico DF: MC GRAW HILL
- Illa, I. y Pareja, L. (2020). *Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de la sección de seguridad de penales PNP-Qenccoro-Cusco-2020*. [Tesis para optar el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/931>
- Ivancevich, J. y Matteson M. (2002). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Lilienfeld, S., Jay Lynn, S., L. Namy, L., y Woolf, N. (2011). *Psicología una introduccion*. Madrid: Pearson educations.

- Linares, L., Maldonado, C. y Gutierrez, R. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6-16 DOI: 10.21772/ripo.v37n1a01.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/216>
- Loayza, C. y Garces, M (2020). *Ansiedad y estrés en efectivos policiales durante la emergencia sanitaria COVID19, Cuzco 2020*. [Tesis para optar el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/866>
- Mamani, Y. y Hermoza, G. (2020). *Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una Comisaria de Calca-Cusco,2020*. [Tesis para obtener el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61995>
- Marquina, R. y Benavides, A. (2021). Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el COVID-19. *Revista ConCientífica EPG*, 6(2). 132-142.
<https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/153>
- Martín, P., Salanova, M.y Peiró, J. M. (2007). Demandas laborales, recursos laborales e innovación individual en el trabajo: ¿Ir más allá del modelo de Karasek? *Psicothema*, 19, 621-626. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719413.pdf>
- Maslow, A. (1972) *El hombre autorrealizado*, Barcelona, Kairó
- McClelland, D. (1970) *Informe sobre el perfil motivacional observado en Venezuela, Años 1930, 1950 y 1970*, Caracas, Fundase
- Medina , S., Preciado, M. y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista salud publica y nutricion*, 1-10.
- Mora, J. (2018). *Estrés laboral en personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco*. [Tesis para optar el Título profesional de Psicólogo, Universidad

- Andina del Cusco].
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1872>
- Moré, L., Carmenate, V. y Junco, C. (2005). La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS. *Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*, 25(2), 55.
- Organizacion Internacional del Trabajo (1989). *Estres en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: Servicio de Administración del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para los empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie de protección de salud de los trabajadores.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>.
- Oros, A. (2017). *Diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de policías viales y preventivos de Salamanca y León, Guanajuato*. [Tesis para optar el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad de Guanajuato]
<http://www.repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/1460/1/388371.pdf>
- Otero, J. (2011). *Estrés laboral y burnout en docentes de enseñanza secundaria*. Santiago de compostela: Dias de santo.
<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479789930.pdf>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.
- Patiño, A., Torres, J. y Perez, P. (2017). *Relación del estrés laboral con el riesgo psicosocial y el clima organizacional de la comisaria de familia de Piedecuesta*. [Tesis para optar el Título profesional de Psicólogo, Universidad de Santander].
<https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/3054?mode=full>
- Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. Mexico: Daena:

- International Journal of Good Conscience.
<http://www.spentamexico.org/v3-n1/3%281%29%20143-185.pdf>
- Romero, P. (2017). *Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal*. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado de Psicología, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3370>
- Schaufeli, W., Kop, N., y Euwema, M. (2003). Burnout, estrés laboral y comportamiento violento entre los policías holandeses. *En trabajo y estres*, 13, 326-340.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. y Osborn, R. (2005). *Comportamiento organizacional*. (1ª ed.). P: 118-121. México: Limusa.
- Selye, H. (1956). *El estrés de la vida*. McGraw-Hill, New York.
- Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 1-27.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno.
- 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 contact center de Lima*. *Revista PsiqueMag*.
<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Vásquez, J. (2018). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima*. [Tesis para obtener el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/550>
- Yataco, E. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de policías de un Departamento de Patrullaje a Pie, Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis para obtener el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65625>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco-2021.

AUTORES: Elizabeth Mendoza Mellado

Ulises Yupanqui Calsin

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGIA |
|--|--|---|--|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>OE1. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y</p> | <p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>HE1. Existe relación significativa entre el estrés laboral y las</p> | <p>Variable X. Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: D1: Clima organizacional D2: Estructura organizacional D3: Territorio organizacional D4: Tecnología D5: Influencia del líder D6: Falta de cohesión D7: Respaldo del grupo</p> <p>Variable Y. Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: D1: Condiciones físicas y/o materiales</p> | <p>Tipo: Aplicada de corte transversal</p> <p>Diseño: No experimental, descriptivo, correlacional</p> <p>Población: 85 efectivos policiales que trabajan en la Unidad de emergencias Cusco.</p> <p>Muestra: No requiere</p> <p>Técnica: Encuesta</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>las condiciones físicas y/o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?</p> | <p>las condiciones físicas y/o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> <p>OE3. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> <p>OE4. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y</p> | <p>condiciones físicas y/o materiales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre el estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> <p>E3. Existe relación significativa entre el estrés laboral y las políticas administrativas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> | <p>D2: Beneficios laborales y/o remunerativos D3: Políticas administrativas D4: Relaciones sociales D5: Desarrollo personal D6: Desempeño de tareas D7: Relación con la autoridad.</p> | <p>Instrumentos: -Escala de estrés laboral de la OIT-OMS -Escala de satisfacción laboral SL/SPC</p> |
|---|---|--|---|--|

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?</p> | <p>las relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> | <p>HE4. Existe relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones sociales en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> | | |
| <p>PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?</p> | <p>OE5. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> | <p>HE5. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo personal en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> | | |
| <p>PE6. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?</p> | <p>OE6. Establecer r la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> | <p>HE6. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de tareas en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> | | |
| | <p>OE7. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y</p> | <p>HE7. Existe relación significativa entre el</p> | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| <p>PE7. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021?</p> | <p>la relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> | <p>estrés laboral y la relación con la autoridad en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.</p> | | |
|---|--|---|--|--|

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

DATOS GENERALES

Sexo: Varón Mujer Edad: _____

Estado civil: Soltero(a) Casado(a) Viviente

Divorciado(a) Viudo(a)

Años de servicio: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, te presentamos una serie de afirmaciones con referencia al estrés laboral, de los cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere u exprese mejor su punto de vista. Recuerde no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

| NRO DE ITEMS | PREPOSICIONES | NUNCA | RARAS VECES | OCASIONALMENTE | ALGUNAS VECES | FRECUENTEMENTE | GENERALMENTE | SIEMPRE |
|--------------|---|-------|-------------|----------------|---------------|----------------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés. | | | | | | | |
| 2 | El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa. | | | | | | | |
| 3 | El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés. | | | | | | | |
| 4 | El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 5 | El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa. | | | | | | | |
| 6 | El que mi supervisor no me respete me estresa. | | | | | | | |
| 7 | El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés | | | | | | | |
| 8 | El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés. | | | | | | | |
| 9 | El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés. | | | | | | | |
| 10 | El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa. | | | | | | | |
| 11 | El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa. | | | | | | | |
| 12 | El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés. | | | | | | | |
| 13 | El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa. | | | | | | | |
| 14 | El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa. | | | | | | | |
| 15 | El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa. | | | | | | | |
| 16 | El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés. | | | | | | | |
| 17 | El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés. | | | | | | | |
| 18 | El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa. | | | | | | | |
| 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. | | | | | | | |
| 20 | El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés. | | | | | | | |
| 21 | El 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 | El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés. | | | | | | | |
| 24 | El que no respeten a mis supervisores, 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. | | | | | | | |

Fuente: Adaptado por Suárez (2013)

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Código:

Fecha:

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

| N | PREPOSICIONES | Totalmente de acuerdo T | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|---|---|----------------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 4 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 5 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s). | | | | | |
| 7 | Me siento mal con lo que gano. | | | | | |
| 8 | Siento que recibo de parte de la empresa mal trato. | | | | | |
| 9 | Me agrada trabajar con mis compañeros. | | | | | |
| 10 | Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. | | | | | |
| 11 | Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 12 | Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 13 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 14 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 15 | La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 16* | Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo. | | | | | |
| 17 | Me disgusta mi horario. | | | | | |
| 18 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. | | | | | |
| 19 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
| 20 | Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo. | | | | | |
| 21 | La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. | | | | | |
| 22 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 23 | El horario me resulta incómodo. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 24 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | |
| 25 | Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | | | |
| 26* | Mi trabajo me aburre. | | | | | |
| 27 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 28 | En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. | | | | | |
| 29 | Mi trabajo me hace sentir realizado(a). | | | | | |
| 30 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 31 | No me siento a gusto con mi jefe. | | | | | |
| 32 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 33 | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | | | | | |
| 34 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a). | | | | | |
| 35 | Me siento complacido con la actividad que realizo. | | | | | |
| 36 | Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo. | | | | | |

Fuente: Adaptado de Palma (2005)

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Validez y confiabilidad de la escala de estrés laboral OIT-OMS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la unidad de emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco-2021.

Nombre del Experto: Mgt. Hernán Aguirre Colpaert

Nombre del Instrumento: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

| |
|--|
| |
|--|




Nombre: Mgt. Hernán Aguirre Colpaert
No. DNI: 23984629

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la unidad de emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco-2021.

Nombre del Experto: Mgtr. Ps. Edwin CARBAJAL RIOS

Nombre del Instrumento: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.


D.N.I.: 48155653

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | | Nº | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 17 | 20.0 |
| | Excluido | 68 | 80.0 |
| | Total | 85 | 100.0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| .957 | 25 |

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la unidad de emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.

Nombre del Experto: Mgtr. Ps. Edwin CARBAJAL RIOS

Nombre del Instrumento: Escala de satisfacción laboral SI/SPC

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.


D.N.I.: 40155653

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | | Nº | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 17 | 20.0 |
| | Excluido | 68 | 80.0 |
| | Total | 85 | 100.0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| .943 | 36 |

Anexo 4: Data de resultados

| ESTRÉS LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|------|------|------|-----|------|------|-----|----|-----|-----|----|-----|-----|----|----|-----|-----|----|----|-----|-----|----|-----|-----|
| P1 | P 10 | P 11 | P 20 | P 2 | P 12 | P 16 | P24 | P3 | P15 | P22 | P4 | P14 | P25 | P5 | P6 | P13 | P17 | P7 | P9 | P18 | P21 | P8 | P19 | P23 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 6 | 2 | 2 | 4 | 2 | 6 | 2 | 6 | 6 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 4 | 2 | 7 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 6 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 6 | 7 | 4 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 6 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 7 | 3 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 7 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | 7 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 6 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 7 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 7 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 7 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 7 | 2 | 7 | 4 | 6 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 |
| 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | 7 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 6 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 6 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 7 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 7 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 1 | 4 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 7 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 6 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 6 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 4 | 1 | 2 | 1 | 6 | 7 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 5 | 1 | 7 | 6 | 1 | 7 | 4 | 1 | 1 | 4 | 7 | 6 | 7 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 6 | 1 | 7 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 1 | 4 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 |
| 1 | 4 | 6 | 5 | 1 | 4 | 4 | 6 | 1 | 6 | 1 | 1 | 6 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 6 | 4 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 6 | 7 | 5 | 7 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 7 | 5 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 7 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 7 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 7 | 6 | 5 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 6 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 5 | 5 | 7 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 6 | 7 | 2 | 6 | 7 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 6 | 2 | 1 | 2 | 6 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 7 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 6 | 7 | 1 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 7 | 4 |
| 4 | 6 | 6 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 6 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | |
| 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | | | | | |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | | | | |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | | | |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | |
| 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | |
| 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | | |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | | |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | | |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | | |

Anexo 5: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha.....

Yo:....., identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N°, acepto participar voluntariamente de la tesis titulada: **“Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021”**, la cual pretende determinar la relación que existe entre estrés laboral y satisfacción laboral, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos instrumentos (Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de satisfacción laboral SL/SPC), comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos, además se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

FIRMA DE LA INVESTIGADOR (A):

Elizabeth Mendoza Mellado

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FIRMA DE LA INVESTIGADOR (A):

Ulises Yupanqui Calsin

Anexo 6: Documentos administrativos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 07 de diciembre del 2021

OFICIO N°535-2021-UAI-FCS

POLICIA NACIONAL DEL PERU
GENERAL PNP AJGUSTO JAVIER RIOS TRAVANTI
JEFE DE LA VII MACRO REGION POLICIAL CUSCO
PLAZA TUPAC AMARU S/N - WANCHAO - CUSCO

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y bajando transversalmente con nuestros planes como son la investigación, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la Institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de los estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su Institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Av. Abelardo Aña Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica
056 289176

www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

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

Hace Constar:

Que, MENDOZA MELLADO, ELIZABETH, identificada con DNI 47479265 y YUPANQUI CALSIN, ULISES, identificado con DNI 44396869 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"ESTRES Y SATISFACCION LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA UNIDAD DE EMERGENCIAS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, CUSCO-2021"**

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

Chincha Alta, 07 de diciembre del 2021



Mg. Virginia A. Abajo Cárdenas
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



| | | | | | |
|-------------|-------------------------|---------------------------|--|---------------------------------|---------------------------|
| PERÚ | Ministerio del Interior | Policía Nacional del Perú | Sub Dirección Nacional de Operaciones Policiales | VII Macro Región Policial Cusco | RP/DIVPOSC-DEPUNEME-Cusco |
|-------------|-------------------------|---------------------------|--|---------------------------------|---------------------------|

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”.

AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

Moisés Gustavo ALVAREZ MORANTE, Mayor PNP, identificado con CIP N° 332978, Jefe de la Unidad de Emergencias PNP Cusco, a mérito del Oficio N° 535-2021-UAI-FCS; de fecha 07 de Diciembre del año 2021, autorizo a los Bachilleres en Psicología: Elizabeth MENDOZA MELLADO y Ulises YUPANQUI CALSIN, para la recolección de datos del personal policial que labora en la expresada.

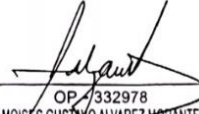
Habiendo sido informado que la investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la unidad de emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco-2021.

Por lo que, autorizo la recolección de datos a realizarse los días 14, 15 y 16 de diciembre del 2021, mediante el aplicativo GOOGLE FORMS, donde se hará uso de dos instrumentos denominados: Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT—OMS y Escala de satisfacción laboral SL-SPC.

Reconociendo así que la información obtenida por los interesados durante la investigación será estrictamente confidencial y únicamente para fines académicos, no debiendo usarse para ningún otro propósito. La participación de los colaboradores es de manera voluntaria y que al final del estudio recibiré los resultados de la investigación.

Cusco, 12 de diciembre del 2021




OP 332978
MOISES GUSTAVO ALVAREZ MORANTE
MAYOR PNP
JEFE UNEME

CONSTANCIA

EL MAYOR PNP MOISES GUSTAVO ALVAREZ MORANTE JEFE DE LA UNIDAD DE EMERGENCIAS CUSCO, DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, los Bachilleres en Psicología Elizabeth MENDOZA MELLADO y Ulises YUPANQUI CALSIN, han aplicado dos instrumentos de recolección de datos a los efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la PNP – Cusco, a razón del trabajo de investigación “ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA UNIDAD DE EMERGENCIAS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ, CUSCO-2021”, con la finalidad de determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral conforme al presente año. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados, para los fines de continuidad con su investigación.

Cusco, 18 de diciembre del 2021.




OP 132929
MOISES GUSTAVO ALVAREZ MORANTE
MAYOR PNP
JEFE UNEME

Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias



Toma fotográfica con el personal administrativo de la Unidad de Emergencias Cusco



Toma fotográfica con el jefe de la Unidad de Emergencias Cusco

Sección 1 de 3

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA UNIDAD DE EMERGENCIAS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, CUSCO – 2021

Estimado(a) efectivo policial de la unidad de emergencia Cusco de la Policía Nacional del Perú, estos cuestionarios forman parte de una investigación, con la finalidad de obtener información relacionada con el estrés y satisfacción laboral de su entorno. Del que se requiere que responda con la mayor sinceridad.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le informa que los datos a obtener serán tratados de forma confidencial, siendo usados únicamente para fines del estudio, así como tampoco le beneficiara económicamente, por ser una decisión voluntaria a la investigación. NO deje ninguna pregunta sin contestar, marque la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Gracias por su colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sí, acepto participar

No, acepto participar

Consentimiento informado en la aplicación de los instrumentos mediante el Google Forms

Sección 3 de 3

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL/SPC

Marque la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Aplicación de la escala de satisfacción laboral SL/SPC a través de Google Forms

Anexo 8: Informe de turnitin al 18% de similitud

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA UNIDAD DE EMERGENCIAS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, CUSCO – 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 18% | 18% | 3% | 7% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | 5% |
| 2 | repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 4 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Ministerio de Educación de Perú - COAR Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | scielo.sld.cu Fuente de Internet | 1% |
| 8 | renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet | 1% |