

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

Título : Estrés y satisfacción laboral en policías de la
unidad de servicios especiales, Cerro De Pasco-
2023

Para optar : El Título profesional de Psicóloga

Autores : Bach. Espinoza Huaman, Lizbeth Marilyn
Bach. Yupanqui Lazo, Rocio Nataly

Asesor : Mg. Lozano Rodriguez Abigail Orfa

Línea de Investigación Institucional: Salud y Gestión de la salud

Fecha de inicio y culminación: noviembre 2022 a junio del 2023

Huancayo – Perú

2023

DEDICATORIA

Con cariño para nuestros progenitores por darnos su orientación y apoyo para culminar nuestros estudios profesionales.

Lizbeth y Rocío

AGRADECIMIENTO

Hacia nuestros maestros encargados de nuestra formación,
de encaminarnos y nutrirnos de sus conocimientos.

Hacia nuestra asesora por darnos la orientación necesaria y
culminar nuestro estudio científico.

Hacia las autoridades de la Unidad de Servicios Especiales
en Cerro de Pasco por haber brindado la facilidad de la
ejecución del estudio.

Las autoras.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0103-FCS-2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **Bach. ESPINOZA HUAMAN LIZBETH MARILYN**
Bach. YUPANQUI LAZO ROCIO NATALY

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela profesional : **PSICOLOGÍA**

Asesor(a) : **MG. LOZANO RODRIGUEZ ABIGAIL ORFA**

Fue analizado con fecha **23 /11/2023**; con **157 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **21** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.



Huancayo, 23 de noviembre de 2023.

MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral en todas las organizaciones del mundo provoca pérdidas económicas y altera a la salud mental siendo una variable muy importante para ser estudiada (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

La satisfacción en el trabajo, desde un punto de vista psicológico, guarda relación directa con la salud en el trabajo, un enfoque adoptado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en los años noventa para promover el bienestar entre los trabajadores de todos los niveles de empleo. Respaldada las expectativas legítimas de trabajo decente de Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve un empleo digno, la seguridad y la protección social. El conjunto de estos elementos es compatible con la formación de conductas y actitudes que favorezcan a la salud (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1999).

Así mismo Hernández (2018), menciona que uno de los sectores laborales donde se vivencia de forma intensa son las fuerzas policiales lo cual disminuye su lucha contra la delincuencia, también hay que considerar la presencia del COVID - 19 ha intensificado la experimentación de los síntomas.

La investigación titulada *Estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales de Cerro de Pasco-2023*, el cual tuvo como finalidad determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en los efectivos de la Unidad de Servicios Especiales de Cerro de Pasco-2023, optando como método a seguir el científico, con un tipo básico, de nivel relacional, con un diseño no experimental correlacional de corte, contando con una población de 100 efectivos de ambos sexos y con un rango de edad (19 a 35 años), la técnica de muestreo fue la no probabilística intencional, y los instrumentos utilizados para esta investigación fueron la Escala de estrés laboral OIT-OMS y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC.

El informe se distribuye en capítulos, de la siguiente forma:

Con el primer capítulo donde está constituido por la descripción de la realidad problemática, la delimitación, formulación de problemas, justificación y objetivos; el segundo capítulo constituido por los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y el marco conceptual; también tenemos el tercer capítulo constituido por la las hipótesis general y específicas, así como la definición conceptual y operacional de las variables de estudio; con respecto al cuarto capítulo se trabaja la el método, el tipo, el nivel y el diseño de estudio, la población/muestra, las técnicas de recolección de información, el procesamiento de información y las normas éticas; en última instancia se encuentra el quinto capítulo, en él se presenta los resultados descriptivos, al igual que la contrastación de hipótesis. Se concluye con la discusión y análisis de resultados, la conclusión, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

Las autoras.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INTRODUCCIÓN	v
CONTENIDO.....	vii
CONTENIDO DE TABLAS.....	xi
CONTENDIO DE FIGURAS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	18
1.2.1. Delimitación espacial.....	18
1.2.2. Delimitación temporal	18
1.2.3. Delimitación teórica.....	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema General.....	19
1.3.2. Problemas Específicos	19
1.4. Justificación	19
1.4.1. Social.....	19
1.4.2. Teórica	20
1.4.3. Metodológica	20
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo General	21

1.5.2. Objetivos Específicos.....	21
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales	26
2.2. Bases Teóricas.....	28
2.2.1. Estrés.....	28
2.2.2. Satisfacción laboral.....	34
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	39
CAPÍTULO III	42
HIPÓTESIS	42
3.1. Hipótesis general	42
3.2. Hipótesis específicas.....	42
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)	44
3.3.1. Definición conceptual	44
3.3.2. Definición operacional.....	44
CAPÍTULO IV	46
METODOLOGÍA	46
4.1. Método de Investigación	46
4.2. Tipo de Investigación	46
4.3. Nivel de Investigación	47
4.4. Diseño de la Investigación.....	47
4.5. Población y muestra.....	48
4.5.1. Población.....	48

4.5.2. Muestra	48
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	49
4.6.1. Técnicas	49
4.6.2. Instrumentos.....	49
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	53
4.8. Aspectos éticos de la Investigación	53
CAPÍTULO V	55
RESULTADOS DE INVESTIGACION	55
5.1. Resultados descriptivos	55
5.2. Logro de objetivos	60
5.2.1. Objetivo general.....	60
5.2.2. Objetivos Específicos.....	61
5.3. Contrastación de hipótesis	68
5.3.1. Hipótesis general.....	69
5.3.2. Hipótesis específicas	70
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS.....	100
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	100
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variable	103
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento	105
Anexo 4. Instrumentos de investigación.....	107
Anexo 6. Data de datos.....	119

Anexo 7. Declaración de confidencialidad.....	123
Anexo 8. Compromiso de autoría.....	125
Anexo 9. Solicitud de la institución.....	127
Anexo 10. Carta de aceptación de la institución	128
Anexo 11. Juicio de expertos.....	129
Anexo 12. Consentimientos informados	150
Anexo 13. Fotos de la aplicación de los instrumentos	155

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Resultados del nivel de estrés laboral	55
Tabla 2 Resultados del nivel de la dimensión clima organizacional	56
Tabla 3 Resultados del nivel de la dimensión estructura	56
Tabla 4 Resultados del nivel de la dimensión territorio organizacional	57
Tabla 5 Resultados del nivel de la dimensión tecnologías	57
Tabla 6 Resultados del nivel de la dimensión influencia del líder	58
Tabla 7 Resultados del nivel de la dimensión falta de cohesión	59
Tabla 8 Resultados del nivel de la dimensión respaldo del grupo	59
Tabla 9 Resultados del nivel de satisfacción laboral	60
Tabla 10 Resultados del estrés y la satisfacción laboral	61
Tabla 11 Resultados de la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral	62
Tabla 12 Resultados de la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral	63
Tabla 13 Resultados de la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral	64
Tabla 14 Resultados de la dimensión tecnología y la satisfacción laboral	65
Tabla 15 Resultados de la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral	66
Tabla 16 Resultados de la dimensión falta de cohesión y la satisfacción laboral	67
Tabla 17 Resultados de la dimensión respaldo del grupo y la satisfacción laboral	68
Tabla 18 Tabla de normalidad	68
Tabla 19 Relación entre el estrés y la satisfacción laboral	69
Tabla 20 Relación entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral	71
Tabla 21 Relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral	72
Tabla 22 Relación entre la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral	73
Tabla 23 Relación entre la dimensión tecnología y la satisfacción laboral	75
Tabla 24 Relación entre la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral	76

Tabla 25 Relación entre la dimensión falta de cohesión y la satisfacción laboral	77
Tabla 26 Relación entre la dimensión respaldo del grupo y la satisfacción laboral	79

CONTENDIO DE FIGURAS

Figura 1 Fases del estrés	30
Figura 2 Equilibrio de sistemas	31
Figura 3 Dimensiones de calidad de vida laboral	34
Figura 4 Variables que inciden en la satisfacción	38

RESUMEN

La presente investigación titulada estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales de Cerro de Pasco-2023, formuló como problema general ¿Cuál es la relación entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales en Cerro de Pasco-2023?, el cual tuvo como objetivo Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales en Cerro de Pasco-2023, empleando como metodología el método científico, de tipo básico, de nivel relacional, con un diseño no experimental-correlacional-transaccional, contando con un grupo muestral de 100 personales policiales, aplicándoles la Escala de estrés laboral OIT-OMS y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC, obteniendo como resultado que el 25% muestran bajo estrés e insatisfacción laboral, concluyendo que existe una relación inversa baja entre estrés y satisfacción laboral en los efectivos de la Unidad de Servicios Especiales en Cerro de Pasco-2023.

Palabras clave: *Estrés, clima, estructura, satisfacción laboral.*

ABSTRACT

The present research entitled Stress and Job Satisfaction in Police Officers of the Special Services Unit of Cerro de Pasco-2023, formulated as a general problem What is the relationship between stress and job satisfaction in police officers of the Special Services Unit in Cerro de Pasco-2023?, which aimed to Determine the relationship between stress and job satisfaction in police officers of the Special Services Unit in Cerro de Pasco-2023, using as a methodology the scientific method, of a basic type, of relational level, with a non-experimental-correlational-transactional design, with a sample group of 100 police personnel, applying the ILO-WHO Work Stress Scale and the SL-SPC Job Satisfaction Scale, obtaining as a result that 25% show low stress and job dissatisfaction, concluding that there is a low inverse relationship between stress and job satisfaction in the members of the Unit of Special Services in Cerro de Pasco-2023.

Keywords: *Stress, climate, structure, job satisfaction.*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Martin y Robles (2019) aseguran que la OMS, está considerando esta sintomatología como un problema que viene asociado al empleo o desempleo poniendo en énfasis los múltiples factores como la desorganización, sobrecarga de trabajo y la falta de conocimiento de funciones, lo cual llevara a convertirse en el síndrome del empleado quemado logrando afectar de forma significativa las dimensiones personales como las sociales.

El estrés laboral es un fenómeno que afecta a el bienestar de los trabajadores, donde calcula que 40 millones de personas en solo la Unión Europea , sufren de este fenómeno, así mismo con respecto a nuestro continente americano, más de uno de cada diez encuestados refiere sufrir de estrés en su trabajo, siendo también considerado como una causa para originar accidentes laborales, provocando pérdidas económicas de hasta 693 millones de dólares en todas las empresas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Frente a toda esta realidad Hyemin et al. (2013), señalaron que los agentes de policia se encuentran entre los trabajadores mas afectados por el estrés y otras situaciones de riesgo, ya que están expuestos a un entorno laboral violento que provoca síntomas físicos persistentes y enfermedades crónicas. Reforzando esta afirmación Rey (2020), concuerda que a nivel de Argentina existe un 80% de policías que sufre de estrés laboral, añadiendo más síntomas como:

desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, poca confianza, irritabilidad y ausentismo laboral, si hay ignorancia con respecto de estos casos se agravaría la situación llegando al suicidio contabilizando entre 5 y 14 casos por año.

En cuanto a la satisfacción laboral, en 2019, la OIT realizó un análisis comparativo de la calidad de los empleos en diferentes países, como China, Corea, Estados Unidos, Costa Rica, Argentina, Chile y otros países. En su estudio sobre la satisfacción laboral en términos de progresión profesional en China, descubrieron que sólo el 35% de todos los encuestados estaban satisfechos, mientras que alrededor del 57% estaban satisfechos con la estabilidad laboral. También compararon la satisfacción laboral entre hombres y mujeres y descubrieron que los hombres estaban más satisfechos con su trabajo.

Ante esta problemática, el Perú no es ajeno, un estudio de la Universidad privada del Norte revela a nivel nacional que un 70% de trabajadores peruanos sufren de estrés, siendo la edad más propensa entre 25 a 40 años, siendo provocado por llevar malas relaciones interpersonales y falta de solidaridad (Rojas, 2019). Con respecto a la fuerza policial los niveles de estrés están presentes de forma intensa debido a la exposición de situaciones conflictivas por parte del ciudadano, además esta experiencia está afectando a la lucha contra la delincuencia, lo cual es provocado por la falta de interés por la misma institución en poder velar por el bienestar físico y psicológico (Hernández, 2018).

Recientemente en esta situación de pandemia mundial, los síntomas de estrés que perciben los efectivos se intensificaron donde a nivel general el 42,5% indico tener mucho miedo a la enfermedad, 41,6% le incomoda pensar en la enfermedad, 43% miedo de perder la vida, el 65% reporto síntomas somáticos referidos al dolor corporal, el 60,8% percibe alteraciones de sueño y el 59,3% incomodidad cardiaca (Caycho et al., 2020).

En Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([MTPE], 2008) publicó un boletín sobre satisfacción laboral y condiciones de trabajo, que mostraba que sólo el 81,4% de

los encuestados estaban satisfechos con su trabajo, y también analizaba la satisfacción laboral entre hombres y mujeres y descubrió que sólo el 82,2% de los hombres estaban más satisfechos que las mujeres, cuya satisfacción era del 78,8%.

Con respecto a la realidad de la población, se identificó a través de los comentarios de los oficiales de la Unidad de Servicios Especiales “USE”, que existe un ambiente laboral tenso, lo cual genera incomodidad en poder desempeñar sus funciones, generando cansancio, dolores somáticos e irritabilidad, frente a esta situación es necesario realizar una investigación que identifique y precise los componentes que ocasionan estrés laboral , para luego poder recomendar estrategias preventivas/ promocionales de la salud mental.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

El presente trabajo tuvo lugar en la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú (USE-PNP), ubicado en la intersección de las avenidas Los Incas y Próceres de Yanacancha, de la región Pasco.

1.2.2. Delimitación temporal

El presente trabajo se desarrolló durante ocho meses, iniciándose en noviembre del 2022 a junio del 2023.

1.2.3. Delimitación teórica

La investigación pretendió profundizar sobre las conceptualizaciones de las variables de estudio en los efectivos policiales en Cerro de Pasco.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión territorio organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión tecnología y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia del líder y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Policiales, Cerro de Pasco-2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión respaldo del grupo y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicio Especiales, Cerro de Pasco-2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El presente trabajo tiene relevancia social porque permite identificar y reconocer los componentes y relación entre las variables de estudio en miembros de la USE-PNP, asimismo, facilitará en reconocer a los efectivos policiales que tienen un desenvolvimiento eficaz en este

contexto de la pandemia del COVID-19 que enfrentamos todos los peruanos y más aún los policías que tienen que hacer cumplir el orden y la paz en nuestra sociedad ante las diversas anomalías del sistema de salud y políticas públicas. Por otro lado, no basta con tener optimismo frente a las circunstancias difíciles sino también es de vital importancia considerar las situaciones y condiciones donde se desenvuelven las acciones laborales. Ante ello, es menester conocer factores que dan lugar a este fenómeno en estudio y facilitar el análisis de sus dimensiones, para que posteriormente se pueda implementar programas y/o talleres que favorezcan un buen estado de su salud mental y una saludable vida en los efectivos policiales y dicha investigación sirva como un antecedente para proponer otros estudios encaminados a restablecer las situaciones y condiciones de trabajo.

1.4.2. Teórica

El estudio teóricamente se justifica a partir de la teoría del Dr. Hans Selye, Respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores: Síndrome general de adaptación y posteriormente se tuvo en cuenta la perspectiva de la OMS y la OIT, el cual consiste en examinar que las actividades laborales, son tareas de todo ser humano y que brinda beneplácito en sus menesteres con o sin impedimento. Y la Teoría de la Higiene-Motivacional de Herzberg, Mauser y Snyderman, quienes afirman que las satisfacciones laborales son el resultado del estado motivador idóneo, fruto de la interacción de elementos de higiene o de prevención y los elementos puramente motivadores.

Los efectivos policiales llevan a cabo tareas orientadas a unos lineamientos que exigen responsabilidad con atención y concentración, no obstante, existen diversos factores y el estrés laboral podría estar generando un desenvolvimiento deficiente en su ambiente laboral.

1.4.3. Metodológica

Metodológicamente el trabajo se justifica en el que se emplea los cuestionarios: Escala de Estrés Laboral OIT – OMS de Ivancevich y Matteson y la Escala de satisfacción laboral SL-

SPC de Sonia Palma Carrillo. De manera que también los cuestionarios son aprovechados en otras muestras equivalentes del ámbito público, porque se llevó a proceso de validez y la fiabilidad de los instrumentos. Asimismo, se pretende que estos resultados sirvan como antecedente para consultar a nivel personal e institucional ya que esta información es trascendental para la población de estudio y otras divisiones de la institución a la que pertenecen y para posteriores indagaciones con las mismas variables con otras metodologías de estudio para aminorar el estrés e incrementar la satisfacción laboral.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la dimensión clima organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.
- Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.
- Identificar la relación entre la dimensión territorio organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.
- Identificar la relación entre la dimensión tecnología y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.
- Identificar la relación entre la dimensión influencia del líder y satisfacción laboral en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

- Identificar la relación entre la dimensión falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.
- Identificar la relación entre la dimensión respaldo del grupo y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Escobar et al. (2021) llevaron a cabo la investigación “*Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga*”, Colombia. La finalidad del proyecto fue identificar el influjo del estrés en la calidad de vida de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. El tipo de análisis que se escogió para el presente estudio fue de tipo cuantitativo. En cuanto a la delineación del estudio el método seleccionado fue no experimental de tipo transeccional correlacional/causal. Para realizar el análisis y aplicación del método se aplicó la herramienta Escala de Likert a 45 participantes. En los resultados se observó déficit en el factor esfuerzo y retribución laboral igualmente se evidencia una disminución en el factor calidad de vida y estrés laborales. Se identificó que los factores motivo de estudio están déficit y son una necesidad para la institución, se observó cómo se relaciona el estrés laboral con la disminución en la calidad de vida.

García-Guirao (2021) investigó “*El Estrés Laboral (Burnout) como Riesgo Psicosocial en la Guardia Civil: un Estudio Exploratorio*”, España. Este trabajo tuvo un doble objetivo: por una parte, analizar el estrés crónico (burnout) y sus consecuencias (satisfacción laboral,

síntomas psicopatológicos y bienestar) y, por otra, analizar el capital psicológico en relación con el burnout y sus consecuencias, la investigación fue de diseño exploratorio, descriptivo y transversal, en una muestra de 604, a los que se les aplicó el Encuesta general del inventario de burnout de Maslach (MBI-GS), el General Health Questionnaire (GHQ-12), la Escala de Evaluación de Síntomas (SA-45), la Escala general de satisfacción laboral, y el Cuestionario de OREA para el Capital Psicológico de Meseguer, las conclusiones fueron que el 22.4% de la muestra de miembros en activo del Cuerpo de la Guardia Civil tiene perfil burnout. No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas con respecto al sexo, tener o no pareja, o residir o no en casa-cuartel, respecto al burnout. Las asociaciones o diferencias estadísticamente significativas están relacionadas con la edad, el nivel jerárquico y tener o no tener personas bajo su mando. La satisfacción laboral, la salud psicológica percibida y el capital psicológico son predictores del perfil burnout. El 19.2% de la muestra se encuentra en riesgo de mala salud psicológica, cifra superior al 12.51% encontrado en la población trabajadora en la encuesta ENSE-2017. No se detectan síntomas psicopatológicos en la muestra, si bien la distribución media de los mismos es diferente con respecto a la población general. El capital psicológico es mayor cuando se tienen personas bajo su mando.

Benavides et al. (2020) investigaron sobre “*Satisfacción laboral con los incentivos concedidos para generar calidad de vida y bienestar*”, en Colombia. Tuvo como objetivo determinar los ejes de acción para desplegar estrategias que permitan observar el impacto de los incentivos en los uniformados de Policía San de Juan de Pasto Nariño, con una metodología de investigación mixta y la aplicación de una encuesta bajo un tipo de muestreo no probabilístico. En los hallazgos un 68.18% presenta satisfacción general mientras un 32% presenta insatisfacción con la forma cómo se están distribuyendo los incentivos; se estableció el impacto de estos evidenciando una insatisfacción por parte de los servidores de policía, teniendo en cuenta que el bienestar, la comunicación y los incentivos son aspectos que se deben

fortalecer para mejorar el ambiente laboral y garantizar en los uniformados la mejor calidad de vida.

Gómez et al. (2020) desarrollaron una investigación titulada “*Factores incidentes en el estrés laboral de los patrulleros del Distrito doce de Policía Chocontá*”, Colombia. La presente investigación estuvo orientada a identificar específicamente los indicadores precedentes en el estrés laboral de la población mencionada; se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo explicativo; se hizo un muestreo aleatorio a 25 uniformados, encuestados, cuyos resultados obtenidos definieron que tanto el entorno laboral y la dinámica organizacional como la motivación y la relación entre pares, son factores condicionantes al estrés laboral dentro del contexto relacionado; a síntesis de ello y desde el análisis teórico, se cumplió con lo propuesto, al identificarse que los factores incidentes del estrés que manifiestan los patrulleros se diferencian desde lo físico y lo psicológico, por cuanto debe gestionarse una estrategia organizacional que dinamice las potencialidades y competencias de los uniformados para su crecimiento personal y profesional dentro de la institución.

Valencia (2020) investigó sobre “*Efectividad de las pausas activas relacionado al nivel de estrés laboral en el personal de la jefatura policial de la ciudad de Azogues periodo septiembre 2019-febrero 2020*”, Ecuador. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la efectividad de las pausas activas y el estrés laboral, se aplicó una investigación cuantitativa, descriptiva, analítica, comparativa, prospectiva y no experimental, se utilizaron como instrumentos el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario internacional de actividad física IPAQ. Los resultados expresaron que el 67.7% presentó mayor de actividad física y un 70,5% no presentó estrés. Concluyendo que no existe relación entre el estrés laboral y el nivel de actividad física.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Barzola y Umchupaico (2022) llevaron a cabo la investigación sobre “*Satisfacción laboral y estrés en los efectivos de una comisaría de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2021*”; en el cual plantearon determinar la relación ente satisfacción y estrés laboral en efectivos policiales; empleando un diseño de investigación no experimental-correlacional, de corte transversal, contando con una muestra de 130 policías, a los que se les aplicó la Escala de satisfacción laboral y la Escala de estrés laboral OIT-OMS; los resultados evidenciaron que el 34,6% presentó un nivel promedio de satisfacción laboral y el 38,5% presentó un nivel bajo de estrés laboral; lo cual concluyó que existe una correlación inversa significativa entre las variables de estudio.

Mendoza y Yupanqui (2022) ejecutaron la investigación “*Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021*”, en cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales; en el cual se empleó el tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional; contando con una población de 85 policías, a los que se les aplicó la Escala de estrés laboral OMS-OIT y la Escala de satisfacción laboral, los resultados indicaron que el 89,4% mostró un nivel bajo de estrés laboral y el 91,8% mostró un nivel de satisfacción laboral regular; el cual ayudó a concluir que existe relación significativa entre estrés y satisfacción laboral.

Príncipe (2021) realizó la investigación “*Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas - Ancash – 2021*”, planteó como meta determinar el nivel de estrés laboral; empleando un enfoque cuantitativo, descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transaccional; contando con una muestra de 55 policías; los resultados mostraron que el 53% presentaron un nivel de estrés medio, con relación a la dimensión tecnología presentaron un nivel alto, mientras que en las dimensiones estructura, territorio y clima organizacional, así

como, en la influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo presentaron un nivel bajo de estrés laboral.

Illa y Pareja (2020) investigaron sobre “*Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de la Sección de seguridad de penales PNP-Qencoro - Cusco – 2020*”, plantearon como objetivo determinar la relación que existe entre estrés y satisfacción laboral; empleando un tipo de investigación descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental; contando con una población de 86 policías; a los que se les aplicó las Escalas de estrés laboral OIT-OMS y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC; los resultados obtenidos mostraron que el 36% presentó un nivel intermedio de estrés laboral y el 44,2% presentó un nivel regular de satisfacción laboral; concluyendo que existe una relación significativa entre estrés y satisfacción laboral.

Bazán y Cerna (2019) investigaron sobre “*Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca*” el cual tiene como meta determinar el nivel de estrés laboral y estilos de afrontamiento, el trabajo fue de tipo descriptivo, siendo no experimental, con diseño transversal con respecto al tiempo de aplicación, se trabajó con una muestra de 184 efectivos, se utilizaron los instrumentos llamados: Escala de estrés laboral OIT-OMS, y el Cuestionario de estilos de afrontamiento del estrés de COPE. Los resultados desembocan que el nivel de estrés que presentan los policías es alto, con respecto a la otra variable se llegó a determinar que tiene un estilo de afrontamiento medio que significa que tienen una mayor capacidad en poder resolver los eventos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Estrés

2.2.1.1. Definición.

El termino deriva del griego *stringere* que tiene el significado de provocar tensión, inicialmente se utilizaba en las ciencias físicas, haciendo referencia a la fuerza que puede fracturar a un objeto, luego se instaló en la psicología mediante los estudios Dr. Hans Selye que estudiaba las reacciones endocrinológicas el cual instauró los primeros aportes teóricos para futuras investigaciones (ICE, s.f.).

Lo cual desembocó en generar un tema de interés para los ojos de diversos científicos que estudian al ser humano, orientándose en los efectos físicos y psicológicos que producen alteraciones en el desempeño en el ámbito laboral y académico lo cual conduce a largo plazo en sufrir conflictos sociales como mentales produciendo situaciones de riesgo, para ello se considera aprender a controlar este fenómeno debido a que es una experiencia inevitable (Naranjo, 2009).

Agregando al último término Costa et al. (2008) , aportan que el estrés es un evento natural que permite la supervivencia del ser humano y otras especies, debido a que todos los mecanismos biológicos comprometidos producen un sistema sofisticado de alarma que predispone a los seres vivos en poder enfrentarse ante situaciones peligrosas, pero si este sistema está siempre activado el cuerpo quedaría agotado terminando de provocar enfermedades agudas o crónicas, lo cual es necesario crear equilibrio mediante el descanso lo que motivara a la regeneración de las funciones vitales.

Delimitando el concepto se tiene que hablar dentro del ámbito laboral, el cual el trabajador de cualquier entidad, suele estar poco motivado o ser menos productivo frente al desempeño de labores, dándose por medio de una demandante obligación al momento de

cumplir roles el cual esta reforzado ante otros factores externos, causando un mayor desgaste físico y psicológico (Leka y Griffiths, 2004).

2.2.1.2. Tipología.

Selva (como se citó en Coduti et al., 2013) refiere haber logrado identificar distintos tipos de estrés siendo categorizados de la siguiente forma:

- **Desgaste profesional:** Es la percepción de angustia y desesperación que tienen hacia el trabajo, el cual genera a largo plazo enfermedades crónicas por la constante activación del sistema simpático (Coduti et al., 2013).
- **Tecnológico:** Este tipo de estrés es originado por los esfuerzos reiterados en adaptarse a las nuevas reformas tecnológicas ya que en la actualidad es la que más se está aconteciendo debido a la presencia del COVID – 19 las organizaciones se vieron obligadas al uso de la tecnología para seguir funcionando (Coduti et al., 2013).
- **Conciliación de la vida laboral y familiar:** Ahora las jornadas laborales son más exigentes con el personal a cargo, el cual tienen la responsabilidad de poder cumplir su responsabilidad en largas jornadas, ocasionado que dejen de lado a las relaciones familiares provocando conflictos con los familiares (Coduti et al., 2013).
- **Desempleo y jubilación:** Con respecto al estrés por desempleo, es donde se experimenta una carga emocional y social grande, debido a que genera pensamientos de inutilidad, llevando a sufrir de otros problemas psicológicos tales como la depresión. Tomando en cuenta el estrés por jubilación, es más considerado como un cambio de estilo de vida, pero genera incomodidad debido a las etiquetas sociales de infravaloración que están dirigidas hacia las personas mayores (Coduti et al., 2013).
- **Acoso moral:** Hace referencia a las situaciones de violencia que se suelen dar entre compañeros de trabajo, comprometiendo actitudes tales como manipulación, agresiones sexuales/ físicas, indirectas y menosprecio (Coduti et al., 2013).

2.2.1.3. Fases.

Melgosa (2006) manifiesta que cuando vivenciamos esta problemática primero experimentamos una fase de ALARMA que constituye un aviso por parte de las reacciones fisiológicas los eventos que lo producen pueden venir originados por una o más fuentes, luego viene la fase de RESISTENCIA, donde surge sensaciones de ansiedad o angustia , para luego pasar al AGOTAMIENTO que se caracteriza por estar vinculada a la fatiga (irritabilidad , no restauración del sueño y nerviosismo) o al descenso del estado anímico. Así mismo dependerá de las estrategias que tome el individuo para poder estar en equilibrio.

Figura 1

Fases del estrés



Fuente: Melgosa (2006, p. 22)

2.2.1.4. Bases biológicas.

Costa et al. (2008), argumentan que las bases biológicas del estrés se encuentran en el sistema simpático que el responsable de gestionar el manejo energético del cuerpo para la realización de acciones que permitan la supervivencia, así mismo en conjunto se trabaja con el sistema para simpático que permite la recomposición de energía, por lo cual sugiere un balance entre ambos sistemas.

Figura 2

Equilibrio de sistemas



Fuente: Melgosa (2006, p. 22)

Duval et al. (2010), agregan que además del sistema simpático, también interactúan otras regiones cerebrales tales como el córtex prefrontal que está implicado en la memoria que recuerda previamente las situaciones estresantes además está relacionado con el sistema límbico que asocian estos hechos con una emoción de alerta, llevando a las reacciones fisiológicas. Mediante el hipotálamo se estimulan las glándulas suprarrenales para la emisión de adrenalina a todo el cuerpo, teniendo el objetivo de mantener la actividad.

2.2.1.5. Fuentes.

Así mismo se identifica que el estrés proviene de EVENTOS EXTERNOS siendo catalogados por demandas académicas / laborales, logrando ser muy frecuente dentro de los adultos jóvenes de la generación actual, familiares / amicales donde los eventos estresores solo ocupan el espacio privado del individuo además tenemos a los SOCIALES que incluye a las crisis económicas, guerras, terrorismo y el aislamiento social. Así mismo otra fuente son las de tipo PSICOLÓGICA quienes a través de pensamientos erróneos crean una distorsión en la realidad, generando sentimientos como pensamientos dirigidos a estar constantemente en alerta (Naranjo, 2009).

Coduti et al. (2013) refieren que los estresores pueden expresarse de forma mixta, donde su manifestación viene de forma conjunta interactuando factores causantes como las físicas y

psicológicas, en consecuencia, inducen a vivenciar un nivel alto de agotamiento condenando al ser humano en no romper la rutina.

2.2.1.6. Características personales.

Ortiz (2007), refiere que independientemente de las distintas fuentes que ocasionan estrés, la intensidad de las reacciones fisiológicas dependerá del perfil personal, debido a que otras personalidades se encuentran más susceptibles tanto al desgaste corporal como el mental, debiéndose a las distintas interpretaciones acerca de la realidad, describiendo a estas personas de la siguiente manera: ser impaciente para la realización de actividades lo cual genera un alto sentido de competencia , así mismo siempre mantiene una percepción hostil dirigida a su entorno.

Este perfil personal logra afectar distintas áreas como la cognitiva que disminuye la capacidad de resolución de problemas, pérdida del almacenamiento de información mediante la memoria y desgaste de la concentración, también se puede apreciar dificultades en el área emocional generando sensaciones de angustia llevando a la irritabilidad como al descenso del humor. Frente a estas características presentadas permitirán a la disminución en la frecuencia de las relaciones sociales (Naranjo, 2009).

2.2.1.6. Estrés dentro de las organizaciones.

El desarrollo del estrés dentro de un organismo público y/o privado, tiene que ver con las exigencias que provienen del trabajo, lo cual no se ajustaran a los saberes previos que generan la capacidad para asumir una responsabilidad, siendo el concepto general que se maneja al momento de trabajar con estrés laboral (Leka y Griffiths, 2004).

Así mismo este término debe ser diferenciado con el síndrome de Burnout, por lo cual las personas lo suelen relacionar como sinónimos, por ende, con respecto a esta diferencia el estrés es comprendido como una reacción natural del cuerpo humano cuando se expone frente a situaciones adversas, llevando así efectos positivos o negativos, en cambio el Burnout

solamente lleva a sufrir un trastorno relacionado al agotamiento, irritabilidad y cansancio, siendo aperturado de forma crónica lo que afectara en el desarrollo de la salud (Martinez , 2010).

Así mismo lo que motiva a la aparición del estrés laboral se delimita en los CAMBIOS DEL LUGAR DE TRABAJO donde se aumenta la presión de la carga laboral, alteración en la remuneración y el desempeño de las relaciones entre compañeros siendo conflictiva, Por otro lado, se encuentran los FACTORES INTRAPERSONALES, que donde esta incluidos los sentimientos dirigidos al temor de fracasar que genera reacciones emocionales negativas, baja autoestima que da como resultado una actitud derrotista y falta de confianza (Harvard Business Press, 2009).

Frente a esta problemática Leka y Griffiths (2004), proponen un mejoramiento en la cultura institucional, donde exista un compromiso de todos los actores laborales en conocer y mejorar el sistema de la institución para luego poner en marcha propuestas que mejoren el clima laboral mediante la instalación de buenas condiciones de trabajo, capacitación del personal e instalación de servicios de protección para la salud física como la mental.

Duran (2010), refuerza que además se debe implementar una calidad de vida laboral (CVL), queriendo instaurar una filosofía de la organización en el trabajo que permita en mejorar la calidad de vida y producción del dinero, mediante la implementación de estrategias que permita optimizar el funcionamiento de las organizaciones, que comprende un equilibrio del bien estar sociopolítico, psicosocial, ambiente y bienestar general.

Figura 3

Dimensiones de calidad de vida laboral



Fuente: Duran (2010, p. 73)

2.2.2. Satisfacción laboral

Definida como la felicidad que proviene del cumplimiento de las expectativas y aspiraciones, pero también tiene un componente emocional que proviene de la percepción, ya que el estímulo se refiere a un elemento movilizador que implica energía y esfuerzo, una actitud fuerte y satisfacción (Sánchez, 2008).

Entendida como el conjunto de actitudes generales que una persona tiene hacia su trabajo. Las personas satisfechas con su trabajo tienen una actitud positiva, mientras que las insatisfechas tienen una actitud negativa. Cuando se habla de actitudes hacia los empleados, casi siempre se hace referencia a la satisfacción laboral y ambos términos suelen utilizarse indistintamente (Robbins, 2005).

Palma (2005) se refiere a la evaluación por parte del empleado del entorno de trabajo, el autodesarrollo, el compromiso con las tareas asignadas, el interés del empleado, la capacidad de coordinación y comunicación con otros compañeros y la satisfacción laboral. El enfoque asistencial se basa en aspectos relacionados con el entorno pertinente.

Según Locke (1976), la actitud hacia el trabajo se define como el estado de felicidad que experimenta una persona cuando valora el tiempo que dedica al trabajo y la experiencia que obtiene de él.

2.2.2.1. Características

Gibson et al. (1985) formularon las características de la satisfacción laboral, cinco de las cuales se enumeran a continuación:

- **Indemnización:** El importe percibido y su equidad de paga.
- **Puesto:** Grado en que el puesto se percibe como interesante y ofrece la oportunidad de aprender y asumir responsabilidades.
- **Oportunidades de promoción:** disponibilidad de oportunidades de promoción.
- **Supervisor:** capacidad del directivo para mostrar interés por el empleado.
- **Colaboradores:** en qué medida los empleados son amables, competitivos y se apoyan mutuamente.

Robbins (1996) descubrió que los principales factores determinantes de la satisfacción laboral son un trabajo intelectualmente estimulante, una remuneración justa, unas condiciones de trabajo favorables, la cooperación de los compañeros y la adaptación personal al trabajo. Además, el efecto que tiene la satisfacción en el trabajo sobre el rendimiento de los empleados incluye la relación entre la satisfacción y la productividad, la satisfacción y el absentismo, y la satisfacción y la rotación de personal.

2.2.2.2. Tipos de satisfacción laboral

Existen muchos tipos diferentes de satisfacción en el trabajo, pero en este caso nos basamos en el trabajo de Landy y Conte (2005), que identifican cuatro tipos diferentes de satisfacción en el trabajo:

- **Satisfacción laboral progresiva:** Consiste en la satisfacción laboral a medida que aumenta el nivel de ambición del empleado.

- **Satisfacción laboral estable:** Esta centrado en lograr un grado de satisfacción moderado cuando el individuo está motivado para conservar la ambición y un estado de satisfacción confortable, y para aumentar la ambición en otros aspectos de la vida, lo que podría explicarse por la escasez de estímulos en el trabajo.
- **Satisfacción laboral conformista:** Se trata de una condición asociada a un bajo compromiso laboral y una escasa disposición al cambio o la adaptación, y refleja la falta de deseo del empleado de desarrollarse para crecer profesional y personalmente.
- **Pseudosatisfacción:** Se trata de distintos factores que suelen estimular en el empleado sentimientos falsos que dan la impresión de que una determinada necesidad está satisfecha y que impiden la posibilidad de satisfacer adecuadamente las demás exigencias.

Todas las personas tienen distintos rasgos de personalidad y cualidades diferenciadores, por lo que cada una expresa su satisfactoriedad laboral diferentemente, en función sobre todo de sus objetivos personales y de sus actitudes sobre el trabajo (Landy y Conte, 2005).

2.2.2.3. Modelo teórico

Teoría de Higiene-Motivacional o Teoría de los dos factores

Según Herzberg et al. (1959), la satisfacción en el trabajo es el resultado de un estado motivacional óptimo y resulta de la interacción de factores de higiene o prevención con factores puramente motivacionales.

Los factores de higiene son características del entorno laboral, como las condiciones físicas y ambientales que rodean a las personas en el trabajo, donde la presencia de factores de higiene no aumenta la satisfacción, pero la ausencia de factores de higiene conduce a la insatisfacción, o viceversa, donde la presencia de factores de higiene conduce a evitar la insatisfacción. Estos aspectos preventivos incluyen las condiciones de trabajo y la comodidad

en el trabajo, las políticas de empresa, las relaciones con los superiores, la remuneración, la seguridad en el empleo y las relaciones con los compañeros.

El factor de motivación es una característica inherente al puesto de trabajo del trabajador. La existencia de motivación conduce a la satisfacción, y la falta de motivación, a la insatisfacción. Están relacionados a los factores internos tales como el progreso profesional, el reconocer, el ser creativo, la responsabilidad, el ascenso y el uso del potencial personal. Estos son los principales factores que contribuyen a una alta motivación y, por tanto, a un buen rendimiento (Palma, 2005).

2.2.2.4. Dimensiones.

La motivación de un empleado se compone de dos factores, y éstos, a su vez, afectan al sentimiento de satisfacción del empleado de dos maneras:

- **Factores intrínsecos o factores de motivación:** Como su nombre indica, se trata de aspectos determinados por el propio individuo, que él controla y que están relacionados con las tareas que realiza. Este factor incluye el reconocimiento profesional, el desarrollo personal y la necesidad de autorrealización.

Entre ellos se incluyen el desarrollo profesional del empleado, las expectativas laborales, el desarrollo profesional, la promoción profesional, las responsabilidades laborales y el propio puesto de trabajo (Pedraza, 2020).

- **Factores extrínsecos o factores higiénicos:** Estos factores están relacionados con el entorno o el lugar donde trabaja el empleado, por lo que éste no puede influir en ellos. Estos factores incluyen, entre otros, las prestaciones, la supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, la remuneración y las políticas de la empresa.

Se trata de componentes externos al empleado que hacen que éste tenga determinadas actitudes hacia el trabajo. Entre ellos se incluyen las amistades con los compañeros, la relación con el supervisor inmediato, el entorno de trabajo en el que se

establece la relación con la organización, la forma en que se supervisa el rendimiento y la calidad de vida laboral que experimenta el empleado (Pedraza, 2020).

Herzberg (1968) descubrió que cuando los factores de higiene son óptimos, se evita la insatisfacción de los empleados, mientras que unos factores de higiene deficientes conducen a la insatisfacción. También descubrió que la satisfacción está relacionada con el nivel de actividad que realiza el empleado y que las actividades más exigentes proporcionan mayor satisfacción; sobre esta base, sugirió que las actividades enriquecedoras contribuyen a la satisfacción laboral (Muñoz, 2005).

2.2.2.5. Variables que inciden en la satisfacción laboral

Hannoun (2011) señala que la satisfacción laboral viene determinada por una serie de variables. Como puede verse en el diagrama anterior, las condiciones y características del propio puesto de trabajo, así como las condiciones y características personales de cada empleado, determinan sus reacciones emocionales ante los distintos aspectos del trabajo.

Figura 4

Variables que inciden en la satisfacción



Fuente: NTP 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción. 1995.

Como señala Hannoun (2011), son estas características personales las que determinan en última instancia las señales individuales acerca de la satisfacción y la insatisfacción. Factores como la trayectoria personal y laboral, la educación, las competencias, la confianza, el contexto

económico y cultural, lo edad y el sexo crean ciertas expectativas, necesidades y deseos con respecto al espacio personal y profesional, que determinan los límites mencionados.

2.2.2.6. Importancia de la satisfacción laboral.

Chiang et al. (2021) afirman que es importante conocer el nivel de satisfacción de los empleados porque cuando éstos están satisfechos con un rendimiento laboral aceptable, es más probable que alcancen los objetivos de la organización y, por tanto, que tengan una actitud positiva hacia ella. Nuestras investigaciones lo demuestran.

La satisfacción laboral está altamente correlacionada con la productividad, el rendimiento laboral y el absentismo. Lo ideal es que los empleados sean a la vez productivos y estén satisfechos con su trabajo, pero algunas empresas pueden reducir la satisfacción laboral para aumentar la productividad. Una alta satisfacción laboral no garantiza una alta productividad.

Las personas insatisfechas con su trabajo tienen más probabilidades de estar enfermas o de ausentarse del trabajo, aunque no estén enfermas. Cuando un empleado está ausente, la productividad es naturalmente nula, e incluso si se encuentra un sustituto u otro empleado cubre al empleado ausente, es probable que la productividad se resienta. En cuarto lugar, la insatisfacción laboral conduce al abuso y al ausentismo (Quintanilla, 2009).

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

Estrés laboral

Es la alteración del bienestar físico y mental, disminuyendo la producción, lo cual el individuo experimenta síntomas somáticos y alteraciones fisiológicas, siendo provocados por distintos agentes estresores (Laime, 2018).

Dimensión clima organizacional: Son las características que componen una cualidad en el mercado laboral siendo influyente para el desarrollo del manejo de habilidades y de la producción (Laime, 2018).

Dimensión estructura organizacional: Describe el nivel de coordinación entre el trabajo de equipo siendo caracterizado por la jerarquía, división de actividades y establecimientos de objetivos (Laime, 2018).

Dimensión territorio organizacional: Son representados por las buenas condiciones del espacio laboral, impidiendo que el personal experimente situaciones de riesgo (Laime, 2018).

Dimensión tecnología: Hace referencia a las buenas condiciones que presentan las herramientas que utilizan los trabajadores, permitiendo el buen desempeño de su labor (Laime, 2018).

Dimensión influencia del líder: El nivel de liderazgo que perciben los empleados por parte del jefe, lo cual permitirá el logro de los objetivos (Laime, 2018).

Dimensión falta de cohesión: Es la identificación que tiene el trabajador hacia su equipo de trabajo, lo cual permitirá el trabajo en equipo (Laime, 2018).

Dimensión respaldo del grupo: Hace referencia al nivel de comunicación que tiene el equipo de trabajo, permitiendo la cantidad y la calidad de la producción que emite la organización (Laime, 2018).

Satisfacción laboral

Se trata de un área de creciente interés para quienes se dedican a la gestión de recursos humanos porque la satisfacción en el trabajo, o las actitudes hacia el trabajo, es un buen indicador del funcionamiento de las organizaciones en la sociedad y de la calidad de vida, y junto con la productividad, así como la política organizativa, indica el nivel de eficacia e

impacto que alcanza una organización, y puede diagnosticarse para fundamentar decisiones políticas para la organización (Palma, 2005).

Dimensión significación de la tarea: Disposición laboral en términos de características personales relacionadas con el trabajo que implican esfuerzo, logro, equidad y/o contribución material (Palma, 2005).

Dimensión condiciones de trabajo: Evalúa la labor en cuanto a la existencia o ausencia de aspectos normativos o reglas reguladoras de las actividades laborales (Palma, 2005).

Dimensión reconocimiento personal y/o social: La inclinación a evaluar la labor en términos de valoración de uno mismo o de los implicados en el trabajo por su impacto en el rendimiento o consecuencias indirectas (Palma, 2005).

Dimensión beneficios económicos: La disposición a trabajar basada en medidas compensatorias o estímulos financieros derivados del empeño que uno pone en una determinada labor (Palma, 2005).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

HO: No existe relación inversa entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

H1: Existe relación inversa entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho1: No existe relación inversa entre la dimensión clima organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

He1: Existe relación inversa entre la dimensión clima organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Hipótesis específica 2

Ho2: No existe relación inversa entre la dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

He2: Existe relación inversa entre la dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Hipótesis específica 3

Ho3: No existe relación inversa entre la dimensión territorio organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

He3: Existe relación inversa entre la dimensión territorio organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Hipótesis específica 4

Ho4: No existe relación inversa entre la dimensión tecnología y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

He4: Existe relación inversa entre la dimensión tecnología y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Hipótesis específica 5

Ho5: No existe relación inversa entre la dimensión influencia del líder y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

He5: Existe relación inversa entre la dimensión influencia del líder y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Hipótesis específica 6

Ho6: No existe relación inversa entre la dimensión falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

He6: Existe relación inversa entre la dimensión falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Hipótesis específica 7

Ho7: No existe relación inversa entre la dimensión respaldo del grupo y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

He7: Existe relación inversa entre la dimensión respaldo del grupo y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

3.3.1. Definición conceptual

3.3.1.1. Estrés laboral

Es entendida como; “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias u presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (La organización del trabajo y el estrés, 2004)

3.3.1.2. Satisfacción laboral

Se considera una actitud hacia el trabajo y cada vez interesa más a quienes se dedican a la gestión de recursos humanos, puesto que constituye a la vez un indicador de los resultados de una organización y una medida de su nivel de rendimiento para la sociedad. La calidad de vida dentro de la organización: refleja el nivel de eficacia organizativa, el rendimiento y la cultura organizativa, y puede utilizarse para fundamentar decisiones sobre políticas y programas organizativos (Palma,2005).

3.3.2. Definición operacional

3.3.2.1. Estrés laboral.

La variable fue examinada mediante el instrumento denominado “Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS” compuesta por 25 reactivos y subdivididas en siete dimensiones: “clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo”.

3.3.2.2. Satisfacción laboral.

La variable fue examinada mediante el instrumento denominado “Escala Satisfacción Laboral SL-SPC” compuesta por 27 reactivos y subdivididas en cuatro dimensiones: “significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos”.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

El presente trabajo empleó el método cuantitativo de manera que se hará uso de la estadística para el análisis de los resultados, el método general a utilizar es el método científico porque nos permitirá lograr un conocimiento científico por medio de la investigación ya que este método se constituye como un conglomerado de pasos a seguir según los autores (Hernández et al., 2014). Seguidamente el método específico utilizado fue el descriptivo porque mediante la estadística descriptiva presentaremos de manera organizada los resultados que encuentran en toda la unidad de análisis expresada en este estudio.

4.2. Tipo de Investigación

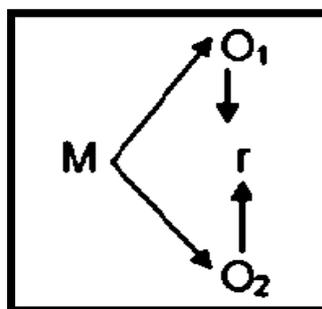
El presente trabajo empleó el tipo básico, porque, “nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (Sanchez y Reyes, 2017, p. 44). En razón a ello, se recabo información del estrés y satisfacción laboral en policías, con el propósito de determinar el nivel o grado de relación de las variables y sus dimensiones respectivas.

4.3. Nivel de Investigación

El nivel de investigación que se presentó en esta investigación fue relacional de manera que “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et al., 2014). Por ello, para este estudio, se buscó determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en policías, así mismo, con relación a sus dimensiones.

4.4. Diseño de la Investigación

El presente trabajo empleó como diseño el no experimental, correlacional de corte transaccional; en este estudio no existe manipulación alguna de una variable y los instrumentos a utilizar se aplicaron en un momento fijado y seguidamente se determinó la relación entre las variables y se da a conocer la tendencia de la misma (Hernández et al., 2014), en tal sentido el gráfico es como sigue:



Leyenda:

M: Muestra (policías de la USE)(100)

O₁: Estrés laboral

O₂: Satisfacción laboral

r: relación

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Es definida como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández et al., 2014, p. 174). En tal sentido, para el estudio el universo o población estuvo compuesta por 100 personas pertenecientes a la Unidad de Servicios Especiales de Cerro de Pasco, de amboa sexos y con un rango de edad entre los 19 a 35 años de edad, quienes dan las garantías de que la población valore y respete las normas que guian las relaciones pacíficas, que se mantenga la paz y el orden social, cuidar el funcionamiento normal de los “servicios públicos esenciales y tránsito de las personas y bienes” y con mayor atención en estos tiempos de pandemia.

4.5.2. Muestra

Es el “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representattiva de ésta” (Hernández et al., 2014, p. 173). Al considerar a los autores mencionados la muestra en esta investigación estuvo constituida por la misma cantidad de la población ya que se tiene la accesibilidad de trabajar con todos los miembros de la USE- PNP, “Región Policial Pasco”, ante ello, la técnica de muestreo fue la no probabilística ya que no subyace a la probabilidad y por lo tanto, no se aplicó ninguna fórmula matemática para elegir la muestra porque fue intencional o dirigida por los investigadores con criterios de exclusion e inclusión.

Criterios de exclsión e inclusión

Exclusión

- Efectivos policiales que no se encuentren dentro de la edad considerada para este estudio
- Efectivos policiales que no responden a todos los reactivos del cuestionario.
- Efectivos policiales que están de franco el día de la aplicación del instrumento.

Inclusión

- Todos los efectivos policiales que firman su consentimiento informado
- Todos los policías que responden a cada uno de los reactivos sin ninguna omisión
- Todos los policías que están de servicio el día de la aplicación del instrumento

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas

Son “los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función los objetivos de la investigación” (Sánchez et al., 2017, p. 163). En tal razón, la técnica utilizada fue la encuesta siendo una técnica indirecta considerada por los autores.

4.6.2. Instrumentos

El instrumento empleado fue la encuesta, constituida como herramientas que sirven para recolectar datos de acuerdo con el propósito del estudio (Sánchez et al., 2017).

Acciones a tener en cuenta frente a la pandemia que se vive en estos momentos: en principio este virus del “COVID-19” es un fenómeno mundial donde alteró el normal vivir de todas las personas y ante esta realidad se da la oportunidad de comunicarnos de manera remota teniendo el cuidado oportuno, de modo que, para no exponer a la muestra de estudio, así como a los autores de la investigación las acciones fueron: coordinar el permiso con el jefe inmediato de la “Policía Nacional del Perú de la Región Pasco de la Unidad de Servicios Especiales (USE)”, a través del celular y correo institucional, acción seguida, se digitó los instrumentos en una aplicación de Google formulario sin modificar la estructura física con la finalidad de respetar su originalidad del instrumento y tener el cuidado pertinente en la duplicidad de respuestas, dichas acciones fueron para evitar el riesgo de contagio de la pandemia.

4.6.2.1. Instrumento 1: Estrés laboral

Ficha técnica.

Nombre del instrumento	: Escala de estrés laboral OIT-OMS
Autores	: John M. Ivancevich y Michael T. Matteson
Años	: 1989
Adaptación	: Carmen Morán Huaman y Norma Pari Centeno (2021)
Confiabilidad	: A través del coeficiente Alfa de Cronbach (0,966)
Procedencia	: Realizado por la OIT en cooperación con la OMS
Aplicación	: Colectiva o Individual
Ambito de aplicación	: Organizacional
Edad de aplicación	: 18 años en adelante
Particularidad	: Instrumento para la exploración psicológica.
Duración	: 10 a 15 min. aproximadamente
Finalidad	: Detectar el estrés en el trabajo y su capacidad de predecir los factores psico-sociales
Estructuración	: Compuesta por siete dimensiones
Barenación	: Tablas de puntuación

Reseña.

El cuestionario fue dado a conocer por la “OIT-OMS” y sostenido por Ivancevich y Matteson, (1989) el cual examina el “estrés laboral” tanto de manera individual y grupal. El cuestionario está constituido por 25 reactivos con siete opciones de respuesta llamadas como escala likert que desde 1 a 7 “1=nunca, 2=raras veces, 3=ocasionamente, 4=algunas veces, 5=frecuentemente, 6=generalmente, 7 siempre”; así mismo, la categoría diagnóstica que brinda es como sigue:

“Bajo nivel de estrés < 90”

“Nivel intermedio 90 – 117”

“Estrés 118 – 153”

“Alto nivel de estrés > 154”

Dicho instrumento ha sido validado con una muestra de “28,072” participantes en el sector de la productividad y particularidad del instrumento está en predecir los factores de riesgo del estrés laboral y la fiabilidad del instrumento evidencia un resultado de 0.966 analizado con el alfa de cronbach,

Adaptaciones.

Este cuestionario fue utilizado por Carmen Morán Huaman y Norma Pari Centeno en el 2021, en Concepción en el “Instituto Regional De Enfermedades Neoplásicas Centro”. Asimismo, fue empleado en Arequipa durante el año 2017 en una muestra de la “gerencia regional de Arequipa”. Por otro lado, el 2013 este instrumento fue adaptado en Lima en una población de 203 sujetos que laboraban como asesores en telefonía, dicha escala evidenció una fiabilidad de de 0.972 en su análisis de consistencia interna y una validez de contenido y constructo donde se tuvo a 5 expertos donde concordaron en su apreciación donde el indicador de la KMO es de 0.953 y la chi=4413,926 por lo cual, el analisis factorial es un éxito.

4.6.2.2. Instrumento 2: Satisfacción laboral.

Ficha técnica

Nombre del instrumento : Escala de satisfacción laboral SL-SPC

Autores : Sonia Palma Carrillo (2005)

Adaptación : Edwin Paulo Marro Sedano y Lorena Inga Ñaupari (2021)

Confiabilidad : A traves del coeficiente de Alfa de Cchonbach (0,842)

Procedencia	: Perú
Aplicación	: Colectivo/individual
Ambito de aplicación	: A partir de los 18 años
Particularidad	: Diagnostico organizacional
Duración	: Tiempo estimado 15 minutos
Finalidad	: Determinar los niveles de satisfaccion laboral.
Estructuración	: Compuesta por cuatro dimensiones.
Barenación	: Barenos percentilares (total, por ocupacion, por sexo)

Reseña.

El cuestionario fue elaborado por Sonia Palma Carrillo, la versión que se utilizará para esta investigación será la del año 2005 el cual examina la “satisfacción laboral” tanto de manera individual y grupal. El cuestionario está constituida por 27 reactivos con cinco opciones de respuesta llamadas como escala likert que desde 1 a 5 “1=muy insatisfecho, 2=insatisfecho, 3=promedio, 4=satisfecho, 5=muy satisfecho”; así mismo, la categoria diagnostica que brinda es como sigue:

“Muy Satisfecho 117 – 135”

“Satisfecho 103 – 106”

“Promedio 87 – 102”

“Insatisfecho 75 – 86”

“Muy Insatisfecho 74 o menos”

Adaptacion.

Dicho instrumento fue utilizado en una investigacion realizada por Edwin Paulo Marro Sedano y Lorena Inga Ñaupari en el año 2021, es así que la "Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)", fue aplicada a 20 trabajadores de la empresa constructora NKMS E.I.R.L, quienes

constituyeron la muestra piloto. Se realizó la medida de consistencia interna con el alfa de Cronbach, dando como resultado general 0,842 considerando este resultado como altamente confiable para su administración.

Antes de la aplicación de los instrumentos

Para el presente estudio, los mencionados cuestionarios pasaron por una validez de contenido a través de criterio de tres jueces; y para la confiabilidad se realizó la aplicación en una prueba piloto, dichos resultados fueron procesados por el coeficiente de alfa de Cronbach (véase anexo 5).

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El presente trabajo tuvo en cuenta algunos pasos a efectuar: en primer lugar, se llevó a cabo la administración de las escalas, seguido del procesamiento de los mismos, y posteriormente con la estadística descriptiva, se presentan todos los resultados obtenidos de forma ordenada, a través de las tablas, para evidenciar la relación de las variables en estudio. Para ello, fue menester emplear el Excel donde se procedió a realizar la sábana de la información encontrada y luego para el análisis se empleó del SPSS versión 23.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

Hoy en día hay que tener en consideración normas nacionales e internacionales para realizar una investigación, en tal razón, al iniciar este estudio se tomó como punto de referencia el “Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes”, que brindan principios a seguir en todo el contenido y desarrollo de un trabajo académico, especialmente en los artículos 27 y 28: el primer artículo nos permite cuidar y respetar la dignidad de todas las personas no importando su origen étnico porque todo ser humano se lo merece, por ello mismo, debe ser informado del objetivo del estudio de manera que pueda brindarnos su consentimiento

informado como sujeto de derecho, explicándoles que el estudio no tenga ningún efecto negativo y amenace su integridad, porque en todo este trabajo existe una responsabilidad social legítima y con todo ello se garantiza dar a conocer los resultados con la ética que corresponde. El artículo 28 nos insta a realizar un trabajo pertinente y original acorde a las líneas de investigación de nuestra alma mater, asegurando que el instrumento a utilizar reúne las condiciones de rigurosidad de acuerdo a la ciencia, cuidando la confidencialidad de los participantes y respetando las citas y fuentes adquiridas para este estudio de manera que pueda comunicarse los resultados de forma transparente. (Universidad Peruana Los Andes [UPLA], 2019).

Asimismo, se consideró el “Código de Ética” y “Deontológico del Colegio de Psicólogos del Perú”, cuyo artículo 23 señala que el estudio debe ser aprobado por el comité de ética de la universidad donde se realiza. Artículo 25 Se protege la salud mental de todos los participantes de la investigación y se prioriza su bienestar. Artículo 26 Toda la información escrita se confirma a partir de fuentes apropiadas que se citan puntualmente y sin errores ni plagios.

Además, el Código de Nuremberg establece que la investigación debe ser útil para la sociedad, necesario en comparación con otros métodos de investigación y excluir el azar. La investigación debe realizarse de forma que se eviten sufrimientos y daños físicos y mentales innecesarios. Si, durante la investigación, el participante se vuelve física o mentalmente incapaz de continuar, tiene derecho a poner fin.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE INVESTIGACION

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Resultados del nivel de estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	52,0
Intermedio	40	40,0
Estrés	4	4,0
Alto	4	4,0
Total	100	100,0

Como se muestra en la Tabla 1; 52 policías consideraron que su estrés era muy bajo, lo que representa el 52%, 40 policías consideraron que su estrés estaba en un nivel medio, lo que representa el 40%, y 4 policías consideraron que su estrés estaba en un nivel medio, lo que representa el 4%, se consideraban promedio, al final sólo 4 policías correspondiente al 4% percibían que su estrés laboral era alto. Como resultado, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados porque los resultados son bajos.

Tabla 2*Resultado del nivel de la dimensión clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	41,0
Intermedio	41	41,0
Estrés	14	14,0
Alto	4	4,0
Total	100	100,0

Como se puede observar en la Tabla 2; 41 policías que representan el 41% creen que el clima organizacional está en un nivel bajo, 41 policías que representan el 41% creen que el clima organizacional está en un nivel intermedio, 14 policías que representan el 14% creen que el clima organizacional está con estrés 4 policías que representan el 4% sintieron que estaban bajo mucho estrés laboral debido al clima organizacional. Por lo tanto, casi la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por el clima organizacional, porque los resultados son bajos.

Tabla 3*Resultados del nivel de la dimensión estructura organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	62	62,0
Intermedio	25	25,0
Estrés	10	10,0
Alto	3	3,0
Total	100	100,0

Como se puede observar en la Tabla 3; 62 policías que representan el 62%, creen que la estructura organizacional es de nivel bajo, 25 policías que representan el 25%, creen que la estructura organizacional es intermedia, 10 policías que representan el 10%, consideran que la estructura organizativa se encuentra en estrés, 3 policías que representan el 3% sintió alta el

estrés laboral debido a la estructura de la organizacional. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por la estructura organizacional, porque los resultados son bajos.

Tabla 4

Resultados del nivel de la dimensión territorio organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	60,0
Intermedio	32	32,0
Estrés	4	4,0
Alto	4	4,0
Total	100	100,0

Como se puede observar en la Tabla 4; 60 policías que representan el 60%, creen que se encuentran en un nivel bajo en la organización, 32 policías que representan el 32%, se consideran en un nivel medio y 4 policías que representa el 4% que se consideran en un nivel de estrés sobre el territorio y finalmente hubo 4 policías que representan 4%, sintieron más estrés en el trabajo debido al territorio de la organización. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por el territorio organizacional, porque los resultados son bajos.

Tabla 5

Resultados del nivel de la dimensión tecnologías

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	51,0
Intermedio	37	37,0
Estrés	6	6,0
Alto	6	6,0
Total	100	100,0

Como se puede observar en la Tabla 5; 51 policías que representan el 51%, creen que se encuentran en un nivel bajo en la tecnología, 37 policías que representan el 37%, se consideran en un nivel intermedio, 6 policías que representan el 6%, se consideran en un nivel de estrés, y hubo 6 policías que sintieron más estrés en el trabajo debido a la tecnología de la organización. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por las tecnologías, porque los resultados son bajos.

Tabla 6

Resultados del nivel de la dimensión influencia del líder

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	65,0
Intermedio	15	15,0
Estrés	12	12,0
Alto	8	8,0
Total	100	100,0

Como se puede observar en la Tabla 6; 65 policías correspondientes al 65%, creen que el nivel de influencia del líder es bajo, 15 policías, correspondientes al 15% creen que el estrés de la influencia del líder está en nivel intermedio, 12 policías que representan el 12% sintió alto estrés de la influencia del líder, finalmente 8 policías correspondientes al 8% creían que sentían un alto estrés en el trabajo debido a la influencia del líder. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por la influencia del líder, porque los resultados son bajos.

Tabla 7*Resultados del nivel de la dimensión falta de cohesión*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	57	57,0
Intermedio	33	33,0
Estrés	4	4,0
Alto	6	6,0
Total	100	100,0

Como se puede observar en la Tabla 7; 57 policías que representan el 57% consideraron que la falta de cohesión es baja, 33 policías que representan el 33% consideraron intermedia, 4 policías que representan el 4% se consideró en estrés, 6 policías que representan 6% sienten alto estrés laboral por falta de cohesión. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por falta de cohesión, porque los resultados son bajos.

Tabla 8*Resultados del nivel de la dimensión respaldo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	68	68,0
Intermedio	16	16,0
Estrés	14	14,0
Alto	2	2,0
Total	100	100,0

Como se puede apreciar en la Tabla 8; 68 policías, correspondiente al 68% consideraron tener un nivel bajo de respaldo de grupo, 16 policías, correspondiente al 16% consideraron tener un nivel intermedio y 14 policías consideraron que están bajo estrés, finalmente, 2 policías que representan el 2% sintieron que estaban bajo un alto estrés en el trabajo relacionada con el respaldo grupal. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios

especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por respaldo de grupo, porque los resultados son bajos.

Tabla 9

Resultados del nivel de satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	26	26,0
Insatisfecho	49	49,0
Promedio	18	18,0
Satisfecho	1	1,0
Muy satisfecho	6	6,0
Total	100	100,0

Como se muestra en la Tabla 9, 68 policías que representan el 68% se consideran muy satisfechos, 49 policías que representan el 49% se consideran insatisfechos, 18 policías que representan el 18% se consideran promedio, 1 policía que representa el 1% se consideró satisfecho, finalmente 6 policías que representan el 6% se mostraron muy satisfechos. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, se sienten insatisfechos laboralmente, porque los resultados son bajos.

5.2. Logro de objetivos

5.2.1. Objetivo general

El objetivo general fue definido al comienzo del estudio: Determinación de la relación entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Después de llevar a cabo la aplicación de las herramientas de estudio se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 10*Resultados del estrés y la satisfacción laboral.*

		Satisfacción laboral					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho		
Estrés laboral	Bajo	f	7	25	14	1	5	52
		%	7,0%	25,0%	14,0%	1,0%	5,0%	52,0%
	Intermedio	f	16	20	3	0	1	40
		%	16,0%	20,0%	3,0%	0,0%	1,0%	40,0%
Estrés		f	1	2	1	0	0	4
		%	1,0%	2,0%	1,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Alto		f	2	2	0	0	0	4
		%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Total		f	26	49	18	1	6	100
		%	26,0%	49,0%	18,0%	1,0%	6,0%	100,0%

La Tabla 10 muestra los hallazgos: 52 policías (52% de la muestra) tenían bajo estrés laboral, mientras que 49 policías (40% de la muestra) estaban insatisfechos con su trabajo. En referencia a la información, 25 policías (25% de la muestra) resultaron con bajo estrés e insatisfechos con su trabajo.

5.2.2. *Objetivos Específicos*

Objetivo específico 1.

Al inicio del estudio se formuló un objetivo específico 1: Determinar la relación entre la dimensioe clima organizacional y satisfacción laboral en los policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023. Después de haber aplicado las herramientas de estudio se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 11*Resultados de la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho		
		o	o	o	o	o		
Clima organizacional	Bajo	f	6	20	9	1	5	41
		%	6,0%	20,0%	9,0%	1,0%	5,0%	41,0%
	Intermedio	f	11	23	6	0	1	41
		%	11,0%	23,0%	6,0%	0,0%	1,0%	41,0%
	Estrés	f	8	4	2	0	0	14
		%	8,0%	4,0%	2,0%	0,0%	0,0%	14,0%
	Alto	f	1	2	1	0	0	4
		%	1,0%	2,0%	1,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Total		f	26	49	18	1	6	100
		%	26,0%	49,0%	18,0%	1,0%	6,0%	100,0%

La Tabla 11 muestra los hallazgos: 41 policías (41% de la muestra) tenían un bajo nivel de clima organizacional, mientras que 49 policías (40% de la muestra) estaban insatisfechos con su trabajo. Refiriéndose a la información, 20 policías (20% de la muestra) mostraron un bajo clima organizacional e insatisfacción en el trabajo.

Objetivo específico 2.

Al inicio del estudio se estableció el objetivo específico 2. Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023. Después de haber aplicado las herramientas de estudio se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 12

Resultados de la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho		
		f	o	o	o	o		
Estructura organizacional	Bajo	f	12	32	12	1	5	62
		%	12,0%	32,0%	12,0%	1,0%	5,0%	62,0%
	Intermedio	f	10	10	4	0	1	25
		%	10,0%	10,0%	4,0%	0,0%	1,0%	25,0%
	Estrés	f	3	6	1	0	0	10
		%	3,0%	6,0%	1,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	Alto	f	1	1	1	0	0	3
		%	1,0%	1,0%	1,0%	0,0%	0,0%	3,0%
Total		f	26	49	18	1	6	100
		%	26,0%	49,0%	18,0%	1,0%	6,0%	100,0%

La Tabla 12 muestra los hallazgos: 62 policías (62% de la muestra) tenían una estructura organizacional baja, mientras que 49 policías (40% de la muestra) estaban insatisfechos con su trabajo. Comparando los datos, 32 policías (32% de la muestra) tenían una estructura organizacional baja y estaban insatisfechos con su trabajo.

Objetivo específico 3.

Al comienzo del estudio se planteó como objetivo específico 3. Identificar la relación entre la dimensión territorio organizacional y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023. Después de haber aplicado las herramientas de estudio se tuvo el resultado siguiente:

Tabla 13*Resultados de la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho		
		o	o	o	o	o		
Territorio organizacional	Bajo	f	14	26	14	1	5	60
		%	14,0%	26,0%	14,0%	1,0%	5,0%	60,0%
	Intermedio	f	10	19	2	0	1	32
		%	10,0%	19,0%	2,0%	0,0%	1,0%	32,0%
	Estrés	f	2	2	0	0	0	4
		%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	Alto	f	0	2	2	0	0	4
		%	0,0%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Total		f	26	49	18	1	6	100
		%	26,0%	49,0%	18,0%	1,0%	6,0%	100,0%

La Tabla 13 muestra los hallazgos: 60 policías (60% de la muestra) estaban bajos a nivel del territorio organizacional, mientras que 49 policías (40% de la muestra) estaban insatisfechos con su trabajo. Al cruzar la información, se encontró que 26 policías (26% de la muestra) estaban en un nivel bajo referente al territorio organizacional y no estaban satisfechos con su trabajo.

Objetivo específico 4.

Al comienzo del estudio se desarrolló el objetivo específico 4. Identificar la relación entre la dimensión tecnología y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023. Después de haber aplicado las herramientas de estudio se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 14*Resultados de la dimensión tecnología y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho		
		o	o	o	o	o		
Tecnologías	Bajo	f	9	27	10	1	4	51
		%	9,0%	27,0%	10,0%	1,0%	4,0%	51,0%
	Intermedio	f	11	18	6	0	2	37
		%	11,0%	18,0%	6,0%	0,0%	2,0%	37,0%
	Intermedio	f	4	1	1	0	0	6
		%	4,0%	1,0%	1,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	Alto	f	2	3	1	0	0	6
		%	2,0%	3,0%	1,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	Total	f	26	49	18	1	6	100
		%	26,0%	49,0%	18,0%	1,0%	6,0%	100,0%

La Tabla 14 muestra los hallazgos: 51 policías (51% de la muestra) tienen bajas habilidades tecnológicas, mientras que 49 policías (49% de la muestra) están insatisfechos con su trabajo. Comparando la información, 27 policías (27% de la muestra) parecían tener bajas habilidades tecnológicas y no estaban satisfechos con su trabajo.

Objetivo específico 5.

Al principio se planteó como objetivo específico 5. Identificar la relación entre la dimensión influencia del líder y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Después de aplicar las herramientas de estudio se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 15

Resultados de la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					Total	
		Muy insatisfecho		Promedio	Muy satisfecho			
		f	o		f	o		
Influencia del líder	Bajo	f	12	31	16	1	5	65
		%	12,0%	31,0%	16,0%	1,0%	5,0%	65,0%
	Intermedio	f	4	9	1	0	1	15
		%	4,0%	9,0%	1,0%	0,0%	1,0%	15,0%
	Estrés	f	5	6	1	0	0	12
		%	5,0%	6,0%	1,0%	0,0%	0,0%	12,0%
	Alto	f	5	3	0	0	0	8
		%	5,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%
Total		f	26	49	18	1	6	100
		%	26,0%	49,0%	18,0%	1,0%	6,0%	100,0%

La Tabla 15 muestra los hallazgos: 65 policías (65% de la muestra) tenían una influencia del líder bajo, mientras que 49 policías (49% de la muestra) estaban insatisfechos con su trabajo. Los datos comparativos mostraron que 31 policías (31% de la muestra) tenían baja influencia del líder y estaban insatisfechos con su trabajo.

Objetivo específico 6.

Al comienzo del estudio se planteó como objetivo específico 6. Identificar la relación entre la dimensión falta de cohesión y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023. Después de aplicar las herramientas de estudio se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 16*Resultados de la dimensión falta de cohesión y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral					Total	
		Muy insatisfecho		Promedio	Muy satisfecho			
		f	o		f	o		
Falta de cohesión	Bajo	f	8	28	14	1	6	57
		%	8,0%	28,0%	14,0%	1,0%	6,0%	57,0%
n	Intermedio	f	14	15	4	0	0	33
		%	14,0%	15,0%	4,0%	0,0%	0,0%	33,0%
	Estrés	f	1	3	0	0	0	4
		%	1,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	Alto	f	3	3	0	0	0	6
		%	3,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
Total		f	26	49	18	1	6	100
		%	26,0%	49,0%	18,0%	1,0%	6,0%	100,0%

La Tabla 16 muestra los hallazgos: 57 policías (57% de la muestra) reportaron una falta de cohesión baja, mientras que 49 policías (49% de la muestra) estaban insatisfechos con su trabajo. Luego de verificar la información, 28 policías (28% de la muestra), reportaron una falta de cohesión baja y estaban insatisfechos con su trabajo.

Objetivo específico 7.

Al comienzo del estudio se planteó como objetivo específico 7. Identificar la relación entre la dimensión respaldo del grupo y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023. Después de aplicar las herramientas de estudio se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 17

Resultados de la dimensión respaldo del grupo y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho		
		o	o	o	o	o		
Respaldo del grupo	Bajo	f	13	32	16	1	6	68
		%	13,0%	32,0%	16,0%	1,0%	6,0%	68,0%
	Intermedio	f	6	9	1	0	0	16
		%	6,0%	9,0%	1,0%	0,0%	0,0%	16,0%
	Estrés	f	6	7	1	0	0	14
		%	6,0%	7,0%	1,0%	0,0%	0,0%	14,0%
	Alto	f	1	1	0	0	0	2
		%	1,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
Total		f	26	49	18	1	6	100
		%	26,0%	49,0%	18,0%	1,0%	6,0%	100,0%

La Tabla 17 muestra los hallazgos: 68 policías (68% de la muestra) informaron bajo respaldo del grupo, mientras que 49 agentes de policía (49% de la muestra) estaban insatisfechos con su trabajo. Usando información cruzada, 32 policías (32% de la muestra), tenían bajo respaldo del grupo y estaban insatisfechos con su trabajo.

5.3. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad.

Ho. La prueba de normalidad de estrés y satisfacción laboral dio como resultado normal.

Ha. La prueba de normalidad de estrés y satisfacción laboral si es normal.

Tabla 18

Tabla de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,193	100	,000
Satisfacción laboral	,109	100	,000

Dado que el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En este sentido, los datos no son normales, similar a la prueba rho no paramétrica de Spearman para estadísticos.

Nivel de significancia

Se considera 0,05 o al 5% de margen de error

Criterio de decisión

Si $p < 0,005$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,005$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

5.3.1. Hipótesis general

Ho. No existe relación inversa entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Ha. Existe relación inversa entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad De Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Tabla 19

Relación entre el estrés y la satisfacción laboral

		Estrés laboral		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000	-,343**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de -,343**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

La rho de Spearman $r_s = -0,343$ indica que existe una relación inversa entre estrés y satisfacción laboral de los policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.

Identificación del p valor

Siendo $p = 0,000$

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ y $0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística.

Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre estrés y satisfacción laboral entre los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Interpretación

Se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

5.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho1. No existe relación inversa entre la dimensión clima organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco, 2023.

Ha1. Existe relación inversa entre la dimensión clima organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco, 2023.

Tabla 20*Relación entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral*

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho	de Clima	Coeficiente	de 1,000	-,289**
Spearman	organizacional	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	100	100
	Satisfacción	Coeficiente	de -,289**	1,000
	laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	100	100

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

La rho de Spearman es $r_s = -0,289$ indica que existe una relación inversa baja entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023.

Identificación del p valor

Siendo $p = 0,000$

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ y $0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística

Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco.

Interpretación

Se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por el clima organizacional y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.

Hipótesis específica 2

Ho2. No existe relación inversa entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Ho1. Existe relación inversa entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales de Cerro de Pasco-2023.

Tabla 21

Relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral

			Estructura organizacional	Satisfacción laboral
Rho	de Estructura	Coefficiente	de 1,000	-,242*
Spearman	organizacional	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	100	100
	Satisfacción	Coefficiente	de -,242*	1,000
	laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La rho de Spearman es $r_s = -0,242$ indica que existe una relación inversa baja entre la dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023

Identificación del p valor

Siendo $p = 0,015$

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,015$ y $0,015 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística.

Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre la estructura organizacional y satisfacción laboral entre los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Interpretación

Se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por la estructura organizacional y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco.

Hipótesis específica 3

Ho3. No existe relación inversa entre la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Ha3. Existe relación inversa entre la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Tabla 22

Relación entre la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral

			Territorio organizacional	Satisfacción laboral
Rho	de Territorio	Coefficiente	de 1,000	-,222*
Spearman	organizacional	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coefficiente	de -,222*	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La rho de Spearman es $r_s = -0,222$ indica que existe una relación inversa entre la dimensión territorio organizacional y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023.

Identificación del p valor

Siendo $p = 0,027$

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,027$ y $0,027 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística.

Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre el territorio organizacional y satisfacción laboral entre los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Interpretación

Se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por territorio organizacional y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Hipótesis específica 4

Ho4. No existe relación inversa entre la dimensión tecnología y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Ha4. Existe relación inversa entre la dimensión tecnología y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Tabla 23*Relación entre la dimensión tecnología y la satisfacción laboral*

		Tecnologías		Satisfacción laboral
Rho	de Tecnologías	Coefficiente	de 1,000	-,296
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	100	100
	Satisfacción	Coefficiente	de -,296	1,000
	laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	100	100

La rho de Spearman es $r_s = -0,296$ indica que existe una relación inversa entre la dimensión tecnología y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023.

Identificación del p valor

Siendo $p = 0,040$

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,040$ y $0,040 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística.

Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre la tecnología y satisfacción laboral entre los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Interpretación

Se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por la tecnología y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Hipótesis específica 5

Ho5. No existe relación inversa entre la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Ha5. Existe relación inversa entre la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Tabla 24

Relación entre la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral

			Influencia del líder	Satisfacción
Rho	de Influencia	del Coeficiente	de 1,000	-,266**
Spearman	líder	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	100	100
	Satisfacción	Coeficiente	de -,266**	1,000
	laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	100	100

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

La rho de Spearman es $r_s = -0,266$ indica que existe una relación inversa entre la dimensión influencia del líder y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023.

Identificación del p valor

Siendo $p = 0,008$

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,008$ y $0,008 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística.

Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre la influencia del líder y satisfacción laboral entre los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Interpretación

Se aprecia que el resultado inverso es porque son pocos los estresados por influencia del líder y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Hipótesis específica 6

Ho6. No existe relación inversa entre la dimensión falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Ha6. Existe relación inversa entre la dimensión falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Tabla 25

Relación entre la dimensión falta de cohesión y la satisfacción laboral

		Falta de Satisfacción	
		cohesión	laboral
Rho Spearman	de Falta de cohesión	Coeficiente de 1,000	-,298**
		correlación	
		Sig. (bilateral)	,003
	N	100	100
	Satisfacción	Coeficiente de -,298**	1,000
	laboral	correlación	
		Sig. (bilateral)	,003
	N	100	100

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

La rho de Spearman es $r_s = -0,298$ indica que existe una relación inversa entre la dimensión falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023.

Identificación del p valor

Siendo $p = 0,003$

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,003$ y $0,003 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística

Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre la falta de cohesión y satisfacción laboral entre los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Interpretación

Se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por falta de cohesión y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.

Hipótesis específica 7

Ho7. No existe relación inversa entre la dimensión respaldo del grupo y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Ha7. Existe relación inversa entre la dimensión respaldo del grupo y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023.

Tabla 26*Relación entre la dimensión respaldo del grupo y la satisfacción laboral*

	Respaldo grupo	del Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de 1,000	-,328**
	del Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	. ,001
	N	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación
		de -,328**
		1,000
		Sig. (bilateral)
		,001
		N
		100

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

La rho de Spearman es $r_s = -0,328$ indica que existe una relación inversa entre la dimensión respaldo de grupo y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco-2023.

Identificación del p valor

Siendo $p = 0,001$

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,001$ y $0,001 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística

Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre respaldo de grupo y satisfacción laboral entre los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

Interpretación

Se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por respaldo de apoyo y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al comenzar el presente trabajo, se definió como **objetivo general**: Determinar la relación de estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Tras aplicarse las pruebas de estudio, se obtuvieron los siguientes resultados: el 52% de la muestra presentan bajo nivel de estrés laboral, Costa et al. (2008), manifiesta que el estrés es un evento natural que permite la supervivencia del ser humano y otras especies, debido a que todos los mecanismos biológicos comprometidos producen un sistema sofisticado de alarma que predispone a los seres vivos en poder enfrentarse ante situaciones peligrosas, pero si este sistema está siempre activado el cuerpo quedaría agotado terminado de provocar enfermedades agudas o crónicas, lo cual es necesario crear equilibrio mediante el descanso lo que motivara a la regeneración de las funciones vitales. Mientras que el 40% de la muestra se muestran insatisfecho laboralmente, Robbins (2005) define la satisfacción laboral como un grupo de actitudes generales que tiene un individuo con respecto a su empleo. Las personas satisfechas con su trabajo tienen una actitud positiva, mientras que las insatisfechas tienen una actitud negativa. Cuando las personas hablan de la actitud hacia un empleo, se refieren a la satisfacción con el trabajo, y ambos términos suelen utilizarse indistintamente. Realizando el cruce de información se tiene el 25% de la muestra se muestran bajo estrés e insatisfecho laboralmente. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por que los resultados son bajos. Utilizando rho de Spearman, se obtuvo $r_s = -0,343$, lo que indica una relación inversa entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, con $p = 0,000$, por lo que es aceptable. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe una baja relación inversa entre estrés y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, por lo que se observar que la relación negativa inversa, se debe a que pocos están estresados y pocos satisfechos laboralmente

en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Barzola y Umchupaico (2022) encontraron resultados similares en su estudio “*Satisfacción laboral y estrés en los efectivos de una comisaría de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2021*”, y analizaron los resultados mostrando que existe una relación inversa significativa entre las variables de estudio, lo que a su vez quedó comprobado, que la satisfacción laboral promedio fue del 34,5%, mientras que el nivel de estrés laboral fue baja con un 38,5%.

Al comienzo del estudio se planteó como **objetivo específico 1**: Identificar la relación entre la dimensión clima organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Después de utilizar las herramientas de investigación, los resultados mostraron que la mayoría de los casos, el 41% de los encuestados tienen un nivel bajo clima organizacional y el 40% estaba insatisfecho con su trabajo. Refiriendo a la información, 20 policías representado por el 20%, se mostraron insatisfechos con el clima de la organización e insatisfechos con su trabajo. En consecuencia, son pocos de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por el clima organizacional, porque los resultados son bajos. Utilizando rho de Spearman se obtuvo $r_s = -0,289$, lo que indica que una relación inversa baja entre las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral de los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, con $p = 0,000 < 0,05$ acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Aplicando Rho de Spearman se tiene $r_s = -0,289$ lo que indica una relación inversa baja entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. siendo $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La conclusión es que existe una baja correlación negativa inversa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Se puede observar que los resultados de la correlación negativa ocurren porque pocas personas

están expuestas a la presión del clima organizacional y muy pocas personas están bajo presión del clima organizacional y pocos están satisfechos con su trabajo en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Resultados similares se obtuvieron en un estudio realizado por Mendoza y Yupanqui (2022) ejecutaron la investigación “*Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021*”, los resultados arrojaron que el 89,4% de los policías tenía un nivel de satisfacción laboral bajo, el 91,8% se encontraba en la categoría promedio, el 4,7% estaba parcialmente insatisfecho y el 1,0% tenía un nivel bajo, y el 1,2% indicó un nivel relativamente alto, se concluyó que existe una correlación significativa entre estrés y satisfacción laboral. El clima organizacional como rasgo formador de calidad de la vida laboral incide en el desarrollo de habilidades productivas (Laime, 2018).

Al comienzo del estudio se planteó como **objetivo específico 2:** Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Luego de aplicar las herramientas de estudio, se pueden observar los resultados más significantes: el 62% de los encuestados tenía un nivel bajo de estructura organizacional, mientras que el 49% de la muestra se muestran insatisfecho laboralmente. Realizando el cruce de información se tiene el 32% de la muestra se muestran bajo en estructura organizacional e insatisfecho laboralmente. Por lo tanto, son pocos de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por la estructura organizacional, porque los resultados son bajos. Utilizando rho de Spearman, se obtuvo $r_s = -0,242$ lo que indica una relación inversa baja entre la dimensión de estructura organizacional y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, siendo $p = 0,015$, entonces $0,015 < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La conclusión indica la existencia de una baja correlación negativa inversa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los policías de la Unidad de

Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Se puede observar que el resultado inverso es por son pocos los estresados por la estructura organizacional y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Resultados similares se obtuvieron en un estudio por Illas y Parejas (2020) que investigaron “*Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de la Sección de seguridad de penales PNP-Qencoro - Cusco – 2020*”, y obtuvo los siguientes resultados en estrés laboral: el 36% presentó un nivel promedio, el 34,9% reportó un nivel bajo, el 26,7% reportó estrés moderado y el 2,3% indicó estrés alto. También se observó referente a satisfacción laboral que el 2,3% reportó nivel alto, el 5,8% reportó satisfacción parcial con el trabajo, la satisfacción laboral regular fue del 44,2%, la insatisfacción parcial fue de 30,2% y la baja satisfacción laboral fue del 17,4%. Por lo que la estructura organizacional es cuando describe el nivel de coordinación entre el trabajo de equipo siendo caracterizado por la jerarquía, división de actividades y establecimientos de objetivos (Laime, 2018).

Al comienzo del estudio se planteó como **objetivo específico 3:** Identificar la relación entre la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Luego utilizar las herramientas de estudio, se obtuvo que el 60% presentó un nivel de territorio organizacional bajo, y el 40% se siente insatisfecho laboralmente. Realizando el cruce de información se tiene el 26% de la muestra se presentan bajo en territorio organizacional e insatisfecho laboralmente. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por el territorio organizacional, porque los resultados son bajos. Utilizando la rho de Spearman, se obtuvo $r_s = 0,222$, lo que indica una correlación inversa entre territorio organizacional y la satisfacción laboral en los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Si $p = 0,027$, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre el territorio

organizacional y satisfacción laboral en los policías de la Unidad de Servicios Especiales de Cerro de Pasco-2023. Se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por territorio organizacional y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Resultados similares se obtuvieron en un estudio realizado por Príncipe (2021), quien realizó el estudio “*Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas - Ancash – 2021*”. Desde una perspectiva dimensional, encontramos que sus niveles de estrés eran mayores en la dimensión tecnología y menores en las dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, influencia de líder, respaldo de grupo y falta de cohesión. Siendo el territorio organizacional, están representadas por las buenas condiciones del espacio laboral, impidiendo que el personal experimente situaciones de riesgo (Laime, 2018).

Al comienzo del estudio se planteó como **objetivo específico 4:** Identificar la relación entre la dimensión tecnología y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Tras utilizar la herramienta de estudio, se descubrió que el 51% presentó nivel bajo en la dimensión tecnología y el 49% presentó insatisfacción laboral. Realizando el cruce de información se tiene el 27% de la muestra se presentan bajo en tecnología e insatisfecho laboralmente. Por lo tanto, menos de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por las tecnologías, porque los resultados son bajos. Utilizando rho de Spearman, se obtuvo $r_s = -0,296$, lo que muestra que existe una correlación inversa entre la tecnología y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, con $p = 0,040$, por lo que $0,040 < 0,05$, por lo que es aceptable la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre la tecnología y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por la tecnología y pocos los que se sienten satisfechos

laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Resultados similares se encontraron en un estudio realizado por Bazán y Cerna (2019) que investigaron sobre “*Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca*”. Los resultados desembocan que el nivel de estrés que presentan los policías es alto, con respecto a la otra variable se llegó a determinar que tiene un estilo de afrontamiento medio que significa que tienen una mayor capacidad en poder resolver los eventos. La tecnología, hace referencia a las buenas condiciones que presentan las herramientas que utilizan los trabajadores, permitiendo el buen desempeño de su labor (Laime, 2018).

Al principio del estudio se planteó como **objetivo específico 5**: Identificar la relación entre la dimensión influencia del líder y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Después de utilizar las herramientas de estudio, se obtuvo los resultados siguientes: el 65% tenía baja influencia del líder y el 49% estaba insatisfecho con su trabajo. Los datos comparativos mostraron que 31% de la muestra tenían baja influencia del líder y estaban insatisfechos con su trabajo. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, no están estresados por la influencia del líder, porque los resultados son bajos. Utilizando rho de Spearman, se obtuvo $r_s = -0,266$, lo que demuestra una correlación inversa entre la influencia del líder y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, por lo que $p = 0,008$, por lo tanto $0,008 < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que existe una baja correlación negativa inversa entre estrés provocado por la influencia del líder y la satisfacción laboral entre los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es porque son pocos los estresados por influencia del líder y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Se obtuvieron resultados similares en un estudio de Escobar et al. (2021) titulado “*Influencia del estrés laboral*

en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga”, Colombia. En los resultados se observó déficit en el factor esfuerzo y retribución laboral igualmente se evidencia una disminución en el factor calidad de vida y estrés laborales. Se identificó que los factores motivo de estudio están déficit y son una necesidad para la institución, se observó cómo se relaciona el estrés laboral con la disminución en la calidad de vida. Donde la influencia del líder se presenta en el nivel de liderazgo que perciben los empleados por parte del jefe, lo cual permitirá el logro de los objetivos (Laime, 2018).

Al comienzo del estudio se planteó como **objetivo específico 6**: Identificar la relación entre la dimensión falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Utilizando los instrumentos de estudio se obtuvieron los resultados siguientes: el 57% mostró un bajo nivel de falta de cohesión y el 49% estaba insatisfecho con su trabajo. Realizando el cruce de información se tiene el 28% de la muestra se presentan baja de falta e insatisfecho laboralmente. Por lo tanto, menos de la mitad de la cantidad de policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, no están estresados por falta de cohesión, porque los resultados son bajos. Utilizando rho de Spearman se obtuvo $r_s = -0,298$, indicando una correlación inversa entre falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, por lo que $p = 0,003$, luego $0,003 < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que existe una baja correlación inversa entre la falta de cohesión y satisfacción laboral en los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por falta de cohesión y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco. Resultados similares se encontraron en un estudio de García-Guirao (2021) investigaron sobre “*El Estrés Laboral (Burnout) como Riesgo Psicosocial en la Guardia Civil: un Estudio Exploratorio*”, España., las conclusiones. Fueron que el 22.4% de la muestra de miembros en activo del Cuerpo

de la Guardia Civil tiene perfil burnout. No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas con respecto al sexo, tener o no pareja, o residir o no en casa-cuartel, respecto al burnout. Las asociaciones o diferencias estadísticamente significativas están relacionadas con la edad, el nivel jerárquico y tener o no tener personas bajo su mando. Donde la falta de cohesión está referido a la identificación que tiene el trabajador hacia su equipo de trabajo, lo cual permitirá el trabajo en equipo (Laime, 2018).

Al principio del estudio se planteó como **objetivo específico 7**: Identificar la relación entre la dimensión respaldo del grupo y satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Utilizando las herramientas de estudio, se obtuvo los resultados siguientes: el 68% presentó bajo nivel de respaldo del grupo, mientras que son el 49% de la muestra se muestran insatisfechos laboralmente. Utilizando información de referencia cruzada, el 32% tenía poco respaldo del grupo y estaba insatisfecho con su trabajo. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023, no están estresados por respaldo de grupo, porque los resultados son bajos. Utilizando rho de Spearman, se obtuvo $r_s = -,0,328$, lo que indica una correlación inversa entre respaldo al grupo y satisfacción laboral en los policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Si $p = 0,001$, entonces $0,001 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que existía una baja correlación negativa entre el respaldo al grupo y la satisfacción laboral en policías de la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados respaldos de apoyo y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la Unidad de Servicios Especiales, Cerro de Pasco-2023. Se encontraron resultados similares en un estudio de Benavides et al. (2020) investigaron sobre “*Satisfacción laboral con los incentivos concedidos para generar calidad de vida y bienestar*”, Colombia. En los hallazgos un 68.18% presenta satisfacción general mientras un 32% presenta insatisfacción con la forma

cómo se están distribuyendo los incentivos; se estableció el impacto de estos evidenciando una insatisfacción por parte de los servidores de policía, teniendo en cuenta que el bienestar, la comunicación y los incentivos son aspectos que se deben fortalecer para mejorar el ambiente laboral y garantizar en los uniformados la mejor calidad de vida. Siendo el respaldo del grupo: Hace referencia al nivel de comunicación que tiene el equipo de trabajo, permitiendo la cantidad y la calidad de la producción que emite la organización (Laimé, 2018).

CONCLUSIONES

1. Por tal motivo, se concluye a nivel del objetivo general la existencia de correlación baja inversa entre estrés y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación el cruce de información se tiene el 25% de la muestra se muestran bajo estrés e insatisfecho laboralmente. Aplicando Rho de Spearman se tiene $r_s = -0,343$ lo que indica una relación inversa baja, además $0,000 < 0,05$ entonces se corrobora la relación, por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.
2. Asimismo, con respecto al objetivo específico 1, se concluye la existencia de correlación baja inversa entre la dimensión clima organizacional y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se realiza el cruce de información se tiene el 20% de la muestra se muestran bajo clima organizacional e insatisfecho laboralmente, Aplicando Rho de Spearman se tiene $r_s = -0,289$ lo que indica una relación inversa baja además $0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por el clima organizacional y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.
3. Del mismo modo, con respecto al objetivo específico 2, se concluye la existencia de correlación baja inversa entre la dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el cruce de información el 32% de la muestra se muestran bajo en estructura organizacional e insatisfecho laboralmente., Aplicando Rho de Spearman se tiene $r_s = -0,242$ lo que indica una relación inversa baja . además $0,015 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se aprecia

que el resultado inverso es por son pocos los estresados por la estructura organizacional y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.

4. De igual forma, se concluye para el objetivo específico 3, la existencia de relación inversa baja entre la dimensión territorio organizacional y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se realiza el cruce de información el 26% de la muestra se presentan bajo en territorio organizacional e insatisfecho laboralmente, Aplicando Rho de Spearman se tiene $r_s = -0,222$ lo que indica una relación inversa baja, además $0,027 < 0,05$ entonces se corrobora la relación, por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por territorio organizacional y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.
5. Por otro lado, con respecto al objetivo específico 4, se concluye que existe relación inversa baja entre la dimensión tecnología y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene realizando el cruce de información el 27% de la muestra se presentan bajo en tecnología e insatisfecho laboralmente, Aplicando Rho de Spearman se tiene $r_s = -0,296$ lo que indica una relación inversa baja, además $0,040 < 0,05$ entonces se corrobora la relación., por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por la tecnología y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.
6. Por otra parte, con respecto al objetivo específico 5, se concluye que existe relación inversa baja entre la dimensión influencia del líder y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene realizando el cruce de información a el 31% de la muestra se

presentan baja influencia e insatisfecho laboralmente, Aplicando Rho de Spearman se tiene $r_s = -0,266$ lo que indica una relación inversa baja, además $0,008 < 0,05$ entonces se corrobora la relación por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es porque son pocos los estresados por influencia del líder y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.

7. Asimismo, con respecto al objetivo específico 6, se concluye que existe relación inversa baja entre la dimensión falta de cohesión y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Luego de aplicar los instrumentos realizando el cruce de información se tiene el 28% de la muestra se presentan baja de falta e insatisfecho laboralmente. Aplicando Rho de Spearman se tiene $r_s = -0,298$ lo que indica una relación inversa baja , además $0,003 < 0,05$ entonces se corrobora la relación. Por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados por falta de cohesión y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.
8. Finalmente, con respecto al objetivo específico 7, se concluye que existe relación inversa baja entre la dimensión respaldo del grupo y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se realiza el cruce de información se tiene el 32% de la muestra se presentan baja nivel de respaldo e insatisfecho laboralmente, Aplicando Rho de Spearman se tiene $r_s = -0,328$ lo que indica una relación inversa baja además $0,001 < 0,05$ entonces se corrobora la relación, Por lo tanto, se aprecia que el resultado inverso es por son pocos los estresados respaldo de apoyo y pocos los que se sienten satisfechos laboralmente en la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la realización y publicación de un artículo sobre la investigación y se ponga a disposición de los psicólogos, estudiantes e interesados sobre de tema de estudio.
2. Los responsables en la región Pasco de los efectivos de Unidad de Servicios Especiales, deben de desarrollar charlas de fortalecimiento laboral y así evitar el estrés laboral de sus integrantes de la unidad.
3. Los efectivos de la región Pasco pertenecientes a la Unidad de Servicios Especiales, deberían de participar en charlas/talleres de integración laboral con el propósito de mejorar la satisfacción laboral de los integrantes de la unidad.
4. Los responsables de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, deben de elabora convenios interinstitucionales con la Universidad Peruana Los Andes con el propósito de invitar a especialistas en psicología laboral y mejorar el clima organizacional.
5. Los responsables en la región Pasco, de los efectivos de la Unidad de Servicios Especiales deben de administrar permanentemente cuestionarios/inventarios/escalas sobre estrés y satisfacción en el trabajo, con la finalidad de evaluar permanentemente la situación laboral de los policías.
6. Se deben ejecutar investigaciones en otros contextos socioculturales, con una mayor población y hacer una comparación o inferir, para tener nuevos resultados que permitan aportes a nuevas teorías con relación a las variables de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barzola Chávez, M. V., y Unchupaico Alva, T. (2022). Satisfacción laboral y estrés en los efectivos de una comisaría de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2021. *[Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88014>
- Bazán, S., y Cerna, M. (2019). Estres Laboral y estilos de afrontamiento en policias de la comisaria central de la ciudad de Cajamarca. *[Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonito Guillermo Urrelo]*. Repositorio institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/970>
- Benavides Diaz, A., Durán Arévalo, H. A., López Quintana, D., Tovar Cortés, J. T., y Sánchez Galindez, J. (2020). Satisfacción laboral con los incentivos concedidos para generar calidad de vida y bienestar. *[Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]*. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10823/2065>
- Caycho, T., Carbajal, C., Vilca, L., Heredia, J., y Gallegos, M. (2020). COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Med Peru*, 396-398. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000300396
- Chiang, M., Hidalgo, J. P., y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., y Schmid, R. (2013). *Enfermedades Laborales: Como afectan al entorno laboral*. UNCUYO. http://ddhh.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

- Costa , M., Aguado, Z., y Cestona, I. (2008). *El estrés el arte de amargarnos la vida*. Madrid: Instituto de Salud Pública. .
- Duran , M. (2010). Bienestar Psicológico: Estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Duval, F., González, F., y Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 48(4), 307-318. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-92272010000500006&script=sci_arttext
- Escobar Chaparro, H. M., Gualteros García, H. L., Montañez Amaya, R. J., y García Alarcón, U. (2021). Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. [Tesis de pregrado, *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10823/6277>
- García-Guirao, N. M. (2021). El Estrés Laboral (Burnout) como Riesgo Psicosocial en la Guardia Civil: un Estudio Exploratorio. [Tesis de posgrado, *Universidad de Murcia*]. Repositorio institucional. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/117505>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., y Donnelly, J. (1985). *Organizaciones, conducta, estructura y proceso*. Editorial Interamericana.
- Gómez Dias, M. R., Gutiérrez Álvarez, R., Henao Mejía, O. A., Madera Martínez, L. E., y Olaya Rodríguez, J. M. (2020). Factores incidentes en el estrés laboral de los patrulleros del Distrito doce de Policía Chocontá. [Tesis de pregrado, *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10823/2242>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. [Tesis de pregrado, *Universidad Nacional de Cuyo*]. Repositorio institucional.

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Harvard Business Press. (2009). *Manejar el estrés*. Santiago: Impac Media Comercial S.A.

https://www.elsotano.com/libro/manejar-el-estres-pd_10335993

Hernández, R., Fernández, R., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México : McGraw-Hill.

Hernández, W. (2018). *RPP Noticias*. <https://rpp.pe/lima/seguridad/combatir-el-estres-policial-para-reducir-la-inseguridad-noticia-1120153?ref=rpp>

Herzberg, F. (1968). *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? Sin incrementar las condiciones de trabajo, aumentar los salarios o evadir tareas*. Harvard Business Review. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362>

Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The Motivation at Work*. Transaction Publishers.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=metNAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=The+Motivation+at+Work+Herzberg,+F.%3B+Mausner,+Y.%3B+Snyderman,+B.&ots=GL69uOqAza&sig=L4j2cwiy3h4PbB5IZ-SS5oR_GOM

Hyemin, J., Valencia, S., Rodríguez, C., Preciado, L., y Preciado, R. (2013). Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metropolitana de Guadalajara.

Waxapa, 31-48. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=50905>

ICE. (s.f). *Vivir sin estrés*. n/a: Relaciones públicas/dirección de comunicación.

<https://www.grupoice.com/wps/wcm/connect/3a59c237-09c9-4576-a368-40171c5e7dc8/29.pdf?MOD=AJPERES>

Illa Borda, I., y Pareja Delgado, L. S. (2020). Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de la Sección de seguridad de penales PNP-Qencoro - Cusco – 2020. *[Tesis de*

- pregrado, Universidad Autónoma de Ica*]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/931>
- Ivancevich, J., y Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. Trillas.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-179979>
- La organización del trabajo y el estrés. (7-9 de Junio de 2004). <https://www.who.int/es>.
https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/:
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Laime, E. (2018). Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017. [*Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega*]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3307>
- Landy, F. J., y Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional* (1 ed.). McGraw-Hill.
- Leka, S., y Griffiths, A. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organización Mundial de la salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. *RandMc Nally*, 2(5), 360-580.
<https://cir.nii.ac.jp/crid/1573105975115113600>
- Martin, S., y Robles, F. (2019). *Idealex 2020 prees*. <https://idealex.press/el-stress-laboral-y-es-reconocido-por-la-oms/>
- Martinez, A. (2010). Síndrome de burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Melgosa, J. (2006). *Sin estrés*. Editorial Salefiz S.L.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eFQraki_7boC&oi=fnd&pg=PA56&dq

=Sin+estr%C3%A9s+melgosa+2006&ots=tJOs2DDSDQ&sig=5nhKNzqhBEUtiWFR
YP_4ELyrmk

Mendoza Mellado, E., y Yupanqui Calsin, U. (2022). Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021. *[Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]*. Repositorio institucional. <http://www.repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/1675>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2008). *Boletín de economía laboral*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf

Muñoz, A. (2005). Identificación de los Factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la fundación Instituto Tecnológico Comfenalco de la ciudad de Cartagena-Colombia. Una aplicación de la Teoría de los dos Factores de Frederick Herzberg. *[Tesis de posgrado, Universidad del Norte]*. Repositorio institucional. <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/157/73155959.pdf?sequence=1>

Naranjo, M. (2009). Una revision teorica sobre el estres y algunos aspectos relevantes de este en ambito educativo. *Revista Educación*, 171-190. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/511>

OIT. (2016). *Estres en el Trabajo*. Turin: Centro Internacional de Formación de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

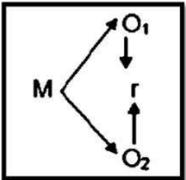
Organización Internacional del trabajo [OIT]. (1999). Trabajo decente. *Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/1_trab_dec.pdf

- Ortiz, F. (2007). *Vivir sin estrés*. Pax Mexico.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CMP_OTuieDMC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Vivir+sin+estrés+Ortiz+,+F&ots=GxJnhBWXOq&sig=3Eu0rZt_ozdT4vWsDswta gRaW0U
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista Innovar*, 76(9-24), 30.
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf>
- Príncipe Santos, Y. D. (2021). Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas - Ancash - 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91466>
- Quintanilla, R. (2009). Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de el salvador. [Tesis de posgrado, Universidad de Montemorelos]. Repositorio institucional. <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/59/Tesis%20Rosa%20Evila%20Quintanilla%20Morales.pdf?sequence=1>
- Rey , C. (2020). *El tribuno* . <https://www.eltribuno.com/jujuy/nota/2020-6-23-21-32-0-estiman-que-el-80-de-policias-sufre-estrés-laboral>
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional. Concepto, controversias y aplicaciones*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento organizacional* (10 ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
https://www.academia.edu/download/61209453/1._COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL201920191113-96234-1ampdkt.pdf

- Rojas , J. (2019). *Visma*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,trabajadores%20peruanos%20sufren%20estr%C3%A9s%20laboral>.
- Sánchez , H., y Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños de Investigación* (Quinta ed.). Lima: Bussines Support Aneth.
- Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación: ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? Motivación, satisfacción and attachment. *Acción psicológica*, 5(1), 9-28. <http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/accionpsicologica/article/view/462>
- Universidad Peruana Los Andes. (19 de 09 de 2019). <https://upla.edu.pe/>. <https://upla.edu.pe/transparencia-institucional/>: <https://upla.edu.pe/wp-content/uploads/2020/01/Reglamento-General-de-Investigaci%C3%B3n-2019.pdf>
- Valencia Naspud, M. K. (2020). Efectividad de las pausas activas relacionado al nivel de estrés laboral en el personal de la jefatura policial de la ciudad de Azogues periodo septiembre 2019-febrero 2020. *[Tesis de pregrado, Universidad Católica de Cuenca]*. Repositorio institucional. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/10900>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Identificar la relación entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: H1: Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. H0: No existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: He1: Existe relación entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Ho1: No existe relación entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p> <p>He2: Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Estructura organizacional • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Cohesión • Respaldo del grupo 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental Transaccional correlacional</p> 

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023?</p>	<p>servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Identificar la relación entre la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p>	<p>Ho2: No existe relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. He3: Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Ho3: No existe relación entre la dimensión territorio organizacional y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de la Tarea • Condiciones de Trabajo • Reconocimiento Personal y/o Social • Beneficios económicos 	<p>POBLACIÓN Efectivos policiales de la unidad de servicios especiales de la Región Pasco 2023.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión tecnología y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión tecnología y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p>	<p>He4: Existe relación entre la dimensión tecnología y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Ho4: No existe relación entre la dimensión tecnología y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p>		<p>MUESTRA Efectivos policiales de la unidad de servicios especiales de la Región Pasco 2023.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p>	<p>He5: Existe relación entre la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023. Ho5: No existe relación entre la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p>		<p>Técnica de muestreo No probabilístico-Intencional</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de cohesión y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión falta de cohesión y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.</p>			

¿**Cuál** es la relación entre la dimensión respaldo del grupo y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023?

Identificar la relación entre la dimensión respaldo del grupo y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.

He6: Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.

Ho6: No existe relación entre la dimensión falta de cohesión y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.

He7: Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.

Ho7: No existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y la satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales de Cerro de Pasco, 2023.

Fuente: Las investigadoras.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	Es entendida como; “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias u presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (La organización del trabajo y el estrés, 2004).	La variable será examinada mediante el instrumento denominado “cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS” compuesta por 25 reactivos y subdivididas en siete dimensiones; “clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo”.	Clima organizacional	1,10,11,20	Ordinal
			Estructura organizacional	2,12,16,24	
			Territorio organizacional	3,15,22	
			Tecnología	4,14,25	
			Influencia del líder	5,6,13,17	
			Cohesión	7,9,18,21	
Respaldo del grupo	8,19,23				

Fuente: Las investigadoras

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Palma (2005) señala que la satisfacción laboral es la disposición o actitud relativamente estable desarrollada a partir de la experiencia obtenida en su ámbito laboral.	La variable será examinada mediante el instrumento denominado “cuestionario sobre el estrés laboral de la SL-SPC” compuesta por 27 reactivos y subdivididas en cuatro dimensiones: “Satisfacción de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, Beneficios económicos”.	Satisfacción de la Tarea Condiciones de Trabajo Reconocimiento Personal y/o Social Beneficios económicos	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27 6, 11, 13, 19, 24 2, 5, 9, 10, 16	Ordinal

Fuente: Las investigadoras.

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensión	Indicador	Nivel de rango	Escala de valores	Ítems	Instrumento
Variable: 1 Estrés Laboral	Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo	Bajo nivel de estrés < 90	Nunca (1) Raras veces (2)	3, 15, 22	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS Ivancevich y Matteson
	Tecnología	Uso adecuado de tecnología	Nivel medio de estrés 91 - 117	Ocasionalmente (3)	4, 14, 25	
	Influencia del líder	Intervención y efectividad	Estrés 118 - 153 Alto nivel de estrés	Algunas veces (4)	5, 6, 13, 17	
	Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo	> 154	Frecuentemente (5)	7, 6, 9, 18, 21	
	Respaldo del grupo	Respaldo de metas		Generalmente (6)	8, 19, 23	
	Estructura organizacional	Intervención y efectividad		Siempre (7)	2, 12, 16, 24	
	Clima organizacional	Estrategia organizativa			1, 10, 11, 20	

Fuente: Las investigadoras

Variable	Dimensión	Nivel de rango	Escala de valores	Ítems	Instrumento
Variable: 2 Satisfacción laboral	Satisfacción de la Tarea	Muy Satisfecho 117 – 135	Muy insatisfecho (1)	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma
	Condiciones de Trabajo	Satisfecho 103 – 106	Insatisfecho (2)	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	
	Reconocimiento	Promedio 87 – 102	Promedio (3)		
	Personal y/o Social	Insatisfecho 75 – 8	Satisfecho (4)	6, 11, 13, 19, 24	
	Beneficios económicos	Muy Insatisfecho 74 o menos	Muy satisfecho (5)	2, 5, 9, 10, 16	

Fuente: Las investigadoras

Anexo 4. Instrumentos de investigación

Instrumento 1

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS) ADAPTACIÓN PERÚ

EVALUADO(A):	Jose maria Laura Marcelo
SEXO:	Masculino
EDAD:	23
FECHA:	19 FEB 23
EVALUADORES:	LIZBETH ESPINOZA HUAMAN ROCIO YUPANQUI LAZO

INSTRUCCIONES: el siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (x) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE
3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.		x					
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	x						
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	x						
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	x						
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	x						
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.	x						
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	x						
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	x						
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							x
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							x
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							x
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	x						x
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.		x					
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.			x				
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.				x			
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	x						
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	x						
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	x						
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	x						
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	x						
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	x						
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	x						
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	x						
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	x						
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	x						
26	El colvin me causa... estres (ALANZO) CARBENAS							x

43

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS)
ADAPTACIÓN PERÚ

EVALUADO(A):	Peter Franc SANTIAGO VALENIO
SEXO:	Masculino
EDAD:	24
FECHA:	19-02-2023
EVALUADORES:	LIZBETH ESPINOZA HUAMAN ROCIO YUPANQUI LAZO

INSTRUCCIONES: el siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (x) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECIENTEMENTE
3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.				X			
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	X						
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.			X				
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.		X					
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.				X			
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.		X					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X						
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X						
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.		X					
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.			X				
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	X						
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X						
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X						
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.		X					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	X						
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X						
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.		X					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.		X					
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X						
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.		X					
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.			X				
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X						
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.		X					
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.		X					
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa					X		

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS) ADAPTACIÓN PERÚ

EVALUADO(A):	ROJAS ESPINOZA ERICK
SEXO:	Masculino
EDAD:	26
FECHA:	19 FEB 23
EVALUADORES:	LIZBETH ESPINOZA HUAMAN ROCIO YUPANQUI LAZO

INSTRUCCIONES: el siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítems indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (x) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE
3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.		X					
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.		X					
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.		X					
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							X
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							X
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							X
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							X
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							X
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					X		
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					X		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					X		
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							X
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							X
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							X
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					X		
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							X
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							X
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							X
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.			X				
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.			X				
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							X
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							X
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa							X

70

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS) ADAPTACIÓN PERÚ

EVALUADO(A):	EDIN AÑON CASTRO VALVERDE
SEXO:	M
EDAD:	27
FECHA:	19/02/2023
EVALUADORES:	LIZBETH ESPINOZA HUAMAN ROCIO YUPANQUI LAZO

INSTRUCCIONES: el siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (x) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE
3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X						
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.		X					
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.		X					
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	X						
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.		X					
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.		X					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X						
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X						
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.		X					
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	X						
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	X						
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X						
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X						
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X	X					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	X						
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X						
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.		X					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.		X					
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.		X					
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.		X					
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X						
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.		X					
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.		X					
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X						
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa	X						

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS) ADAPTACIÓN PERÚ

EVALUADO(A):	MILAN NIKOLA ALLANTARA ANTICONA
SEXO:	MASCULINO
EDAD:	23
FECHA:	19 FEB 2023
EVALUADORES:	LIZBETH ESPINOZA HUAMAN ROCIO YUPANQUI LAZO

INSTRUCCIONES: el siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (x) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE
3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X						
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	X						
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X						
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.		X					
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.		X					
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.						X	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.		X					
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.		X					
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.		X					
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.		X					
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.		X					
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.		X					
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X						
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.		X					
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X						
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.		X					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.		X					
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.		X					
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.		X					
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X						
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.		X					
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.					X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa	X						

Instrumento 2

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: EDIN ARON CASTRO VALVERDE Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: USE Cargo que ocupa: PPM Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
DE ACUERDO A
INDECISO I
EN DESACUERDO D
TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X				
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.			X		
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X				
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				
5. Me siento mal con lo que gano.				X	
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".			X		
7. Me siento útil con la labor que realizo.	X				
8. El ambiente donde trabajo es confortable.		X			
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X				
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.				X	
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				X	
12. Me disgusta mi horario.				X	
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X	
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X				
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X			
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X				
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.				X	
18. Me complace los resultados de mi trabajo.	X				
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			X		
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X				
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		X			
22. Me gusta el trabajo que realizo.	X				
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		X			
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		X			
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X				
26. Me gusta la actividad que realizo.		X			
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X				

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: MILAN NIKOLA ALCANTARA A Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: USE Cargo que ocupa: PNP Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
DE ACUERDO A
INDECISO I
EN DESACUERDO D
TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X				
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.				X	
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X				
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X			
5. Me siento mal con lo que gano.				X	
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".			X		
7. Me siento útil con la labor que realizo.	X				
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	X				
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.		X			
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.			X		
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				X	
12. Me disgusta mi horario.				X	
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.		X			
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X				
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X			
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X				
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.				X	
18. Me complace los resultados de mi trabajo.		X			
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.				X	
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.		X			
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X				
22. Me gusta el trabajo que realizo.		X			
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X				
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		X			
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X				
26. Me gusta la actividad que realizo.		X			
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X				

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Piter Franc. SANTIAGO VALERIO Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: USE Cargo que ocupa: PNP Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
DE ACUERDO A
INDECISO I
EN DESACUERDO D
TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.		X			
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.			X		
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		X			
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				
5. Me siento mal con lo que gano.				X	
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".				X	
7. Me siento útil con la labor que realizo.		X			
8. El ambiente donde trabajo es confortable.		X			
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.			X		
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.		X			
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				X	
12. Me disgusta mi horario.			X		
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			X		
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.		X			
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X			
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			X		
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.			X		
18. Me complace los resultados de mi trabajo.		X			
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			X		
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X				
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		X			
22. Me gusta el trabajo que realizo.		X			
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X				
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		X			
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
26. Me gusta la actividad que realizo.	X				
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		X			

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: ROJAS ESPINOZA erick Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: USE Cargo que ocupa: PNP Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
DE ACUERDO A
INDECISO I
EN DESACUERDO D
TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.			X		
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.				X	
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X				
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				
5. Me siento mal con lo que gano.			X		
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".			X	X	
7. Me siento útil con la labor que realizo.	X				
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	X				
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.			X		
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.			X		
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.			X		
12. Me disgusta mi horario.				X	
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X	
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X				
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X			
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X			
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.			X		
18. Me complace los resultados de mi trabajo.	X				
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.				X	
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X				
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		X			
22. Me gusta el trabajo que realizo.		X			
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		X			
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				X	
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X				
26. Me gusta la actividad que realizo.	X				
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X				

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Jose maria Laura Marcelo Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: USE Cargo que ocupa: PNP Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
DE ACUERDO A
INDECISO I
EN DESACUERDO D
TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.				X	
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					X
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X			
5. Me siento mal con lo que gano.				X	
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".		X			
7. Me siento útil con la labor que realizo.		X			
8. El ambiente donde trabajo es confortable.		X			
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.			X		
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.			X		
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.		X			
12. Me disgusta mi horario.			X		
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			X		
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X				
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.			X		
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			X		
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.			X		
18. Me complace los resultados de mi trabajo.		X			
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			X		
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.		X			
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		X			
22. Me gusta el trabajo que realizo.		X			
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		X			
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		X			
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
26. Me gusta la actividad que realizo.		X			
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		X			

Anexo 5. Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad del instrumento de la variable estrés laboral**Prueba piloto**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	32
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1	1	1	1	6	1	42
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	31	
4	1	4	2	2	1	7	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	49
5	1	1	1	1	1	7	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	43
6	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	33
7	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	31
8	7	4	7	1	4	2	7	1	1	4	3	2	2	1	7	2	1	2	4	2	2	2	1	1	1	1	71
9	1	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	7	2	2	7	2	7	2	2	3	1	7	66	
10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	36	
11	3	2	1	2	6	5	4	2	3	3	3	3	6	2	3	2	4	5	5	4	4	5	2	2	5	86	
12	4	1	1	3	7	7	3	4	4	7	7	2	1	3	2	2	7	3	7	1	3	1	5	7	7	99	
13	1	3	4	5	4	7	6	5	5	6	5	4	4	5	2	2	6	6	6	4	5	4	4	6	4	113	
14	6	2	2	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	140	
15	2	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
Varianza	3,57	1,16	2,65	2,86	4,51	6,38	4,09	2,6	4,65	5,13	4,53	1,98	2,76	1,87	4,22	1,45	4,06	4,49	5,45	3,69	1,82	2,6	1,98	4,89	4,92		
Suma Var	88,3																										
Var. Total	1076																										

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	25

Siendo Alfa de Cronbach 0,956 es una confiabilidad alta.

Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral

Prueba piloto

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
1	1	1	1	1	3	3	7	1	1	3	4	1	6	2	7	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	2	1	7	4	2	3	1	2	2	1	2	7	2	2	1	4	4	4	4	1	1	2	2	2	125		
2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	80
3	3	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	4	3	1	1	3	2	2	1	4	2	1	1	3	4	4	1	1	1	1	2	95	
4	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	5	7	1	1	2	2	4	4	2	1	7	2	2	1	2	2	2	3	4	3	1	1	1	1	1	6	3	1	2	2	2	4	1	1	2	2	1	1	108	
5	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	6	7	4	6	1	1	2	3	4	4	1	1	7	4	2	1	2	7	4	1	1	4	1	1	1	1	1	6	4	1	1	3	4	1	1	1	3	7	1	2	128	
6	1	1	1	7	7	2	2	2	3	1	5	7	7	6	1	1	2	1	3	7	1	1	7	2	2	1	4	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	6	4	2	3	1	2	1	1	1	1	7	1	1	130	
7	1	1	1	1	2	2	2	7	2	1	4	3	6	6	1	1	2	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	7	2	1	3	2	2	2	1	1	1	6	1	1	3	1	1	1	4	2	2	4	1	2	114	
8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	5	6	1	1	1	1	2	4	1	1	7	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	2	1	2	1	6	4	1	2	1	1	1	4	2	2	2	1	1	105	
9	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	4	5	7	7	1	2	1	1	1	1	2	1	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	6	4	1	2	2	2	1	1	2	2	4	3	1	110		
10	1	1	1	2	2	1	1	4	3	1	3	7	6	6	7	1	2	1	5	4	4	1	5	1	2	2	3	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	6	4	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	121	
11	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	7	5	6	7	1	2	1	4	6	4	1	5	3	3	1	4	2	2	3	3	4	1	1	2	1	1	6	4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	126	
12	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	4	6	1	1	2	1	2	4	2	1	5	3	1	2	2	2	2	5	2	3	1	2	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	2	2	7	1	2	102	
13	1	1	1	2	3	1	1	2	2	2	6	1	4	6	2	1	2	2	3	6	1	1	7	4	2	2	2	6	2	1	2	3	1	2	1	2	1	6	5	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	117	
14	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	5	5	3	1	2	2	4	6	2	1	7	2	3	1	3	2	2	4	1	1	1	2	1	3	1	6	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	108	
15	2	1	1	1	1	1	1	7	7	2	3	2	2	5	4	1	2	1	2	1	2	1	7	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	6	1	4	2	1	1	2	1	1	4	1	3	7	2	1	111	
varianza	0,29	0	0	2,25	2,33	0,36	0,33	5,45	2,2	0,37	2,03	4,86	2,24	2,12	5,42	2,24	0,16	0,77	1,56	3,96	0,86	0	3,72	0,76	0,8	0,25	0,76	3,98	1,71	1,93	1	0,77	0,12	0,25	0,33	1,76	0,12	1,84	1,53	0,37	0,43	0,77	1,13	1,44	2	0,25	0,4	5,44	0,52	0,25		
Suma Var	74,4																																																			
Var. Total	170																																																			

Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	50

Siendo Alfa de Cronbach 0,956 es una confiabilidad alta.

Anexo 6. Data de datos

Base de datos de la variable estrés laboral

	Clima organizacional				Estructura Organizacio				Territorio org			Tecnologia			Influencia del Lid				Falta de cohesion				Resplado del g						
	1	10	11	20	2	12	16	24	3	15	22	4	14	25	5	6	13	17	7	9	18	21	8	19	23				
1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	3	2	1	6	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	32
2	1	1	1	1	4	1	1	1	6	9	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	7	1	10	1	7	1	9	42
3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	6	1	2	2	5	31	
4	1	2	2	1	6	4	1	2	2	9	2	1	1	4	2	2	2	6	1	7	2	2	12	1	2	2	2	49	
5	1	2	2	2	7	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	7	3	3	14	2	1	2	2	43	
6	3	1	1	1	6	1	1	2	1	5	1	1	1	3	2	1	2	5	1	2	1	1	5	2	1	2	1	33	
7	3	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	4	1	2	1	1	5	2	1	2	1	31	
8	7	4	3	2	16	4	2	2	1	9	7	7	2	16	1	1	1	3	4	2	2	1	9	7	1	2	2	71	
9	1	3	2	7	13	1	1	2	1	5	1	7	2	10	2	2	7	11	2	3	2	2	9	2	1	7	2	66	
10	1	1	3	2	7	1	2	1	1	5	1	2	1	4	1	1	1	3	2	1	2	1	6	1	1	2	3	36	
11	3	3	3	4	13	2	3	2	2	9	1	3	5	9	2	2	5	9	6	5	6	4	21	4	3	5	4	86	
12	4	7	7	1	19	1	2	2	7	12	1	2	1	4	3	3	7	13	7	7	1	7	22	3	4	3	3	99	
13	1	6	5	4	16	3	4	2	6	15	4	2	4	10	5	5	4	14	4	7	4	6	21	6	5	6	5	113	
14	6	6	6	6	24	2	6	6	6	20	2	5	6	13	7	5	6	18	6	6	6	6	24	6	7	6	5	140	
15	2	7	7	1	17	1	1	1	1	4	1	4	1	6	1	3	1	5	1	1	2	1	5	1	7	1	1	50	
16	7	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	31	
17	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	1	2	3	6	2	2	4	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	50	
18	1	1	1	3	6	2	1	3	3	9	4	1	4	9	2	2	4	8	3	1	2	2	8	1	1	3	3	53	
19	2	5	4	5	16	2	2	7	2	13	1	2	4	7	4	4	5	13	4	3	3	4	14	1	1	4	5	82	
20	2	4	6	7	19	4	4	1	7	16	1	1	1	3	4	6	2	12	4	7	6	6	23	1	1	7	1	100	
21	2	4	4	1	11	2	2	1	3	8	2	2	1	5	2	2	3	7	1	1	1	2	5	1	2	2	2	47	
22	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	25	
23	2	5	5	7	19	2	5	5	7	19	2	7	3	12	7	7	7	21	7	7	7	5	26	7	5	7	3	140	
24	2	1	3	2	8	1	3	2	2	8	2	2	1	5	2	2	2	6	4	2	4	2	12	2	2	3	3	56	
25	4	2	3	2	11	1	1	1	2	5	1	1	1	3	2	3	3	8	2	2	2	2	8	2	3	3	1	49	
26	1	2	1	1	5	2	2	1	2	7	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	2	2	6	2	2	2	2	39	
27	2	3	4	4	13	1	2	1	2	6	1	2	2	5	2	3	2	7	2	4	2	3	11	2	3	2	2	58	
28	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7	2	2	3	7	2	2	5	9	7	3	6	2	18	7	2	2	2	68	
29	7	3	2	2	14	2	2	2	2	8	3	2	2	7	2	2	2	6	4	2	2	2	10	2	2	1	2	58	
30	4	1	3	4	12	1	5	1	1	8	2	1	4	7	3	4	1	8	1	1	1	1	4	1	2	2	1	60	
31	2	2	3	1	8	1	2	1	1	5	4	1	2	7	4	1	2	7	1	1	2	1	5	3	2	1	2	44	
32	3	3	4	3	13	1	3	3	2	9	3	2	1	6	3	1	3	7	4	2	3	2	11	2	2	3	4	64	
33	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	1	1	28	
34	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	2	2	6	2	2	2	2	41	
35	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	3	1	1	5	1	1	7	9	1	1	1	1	4	1	1	2	3	40	
36	1	1	1	1	4	1	1	4	2	8	2	6	1	9	1	3	7	11	1	1	2	1	5	1	3	1	1	47	
37	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	7	9	1	1	1	1	4	1	1	2	2	39	
38	7	6	6	6	25	6	6	3	3	18	1	4	3	8	6	6	6	18	6	6	6	2	20	6	6	1	2	119	
39	2	4	4	4	14	2	1	3	4	10	4	2	3	9	3	2	4	9	4	4	5	4	17	1	4	3	4	83	
40	2	1	1	1	5	3	1	4	4	12	2	1	1	4	1	1	4	6	1	2	2	1	6	1	1	1	4	44	
41	1	2	2	4	9	2	1	1	1	5	1	1	1	3	2	2	7	11	1	3	2	2	8	3	2	3	4	54	
42	4	1	1	1	7	1	2	1	4	8	1	2	2	5	2	1	1	4	3	1	1	2	7	1	2	3	1	42	
43	4	3	1	2	10	1	1	1	2	5	3	1	1	5	2	2	5	9	4	2	1	2	9	1	2	2	3	50	
44	4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	4	1	1	6	4	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	34	
45	4	1	1	4	10	1	1	1	2	5	4	4	4	12	1	1	2	4	1	1	1	4	7	4	1	4	4	63	
46	1	2	2	1	6	2	2	1	2	7	1	1	2	4	1	1	7	9	1	1	2	2	6	2	2	2	1	45	
47	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	1	3	1	5	2	2	1	5	3	1	3	2	9	2	2	1	2	45	
48	2	2	2	7	13	1	7	2	7	17	1	7	1	9	2	2	7	11	7	7	1	1	16	4	4	1	7	98	
49	2	2	1	2	7	1	1	1	2	5	1	2	1	4	1	3	1	5	1	1	1	2	5	1	3	1	1	35	
50	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	2	1	2	5	1	2	7	10	2	1	2	2	7	2	1	2	2	47	

51	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	3	2	1	6	1	1	2	4	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	3	32
52	1	1	1	1	4	1	1	1	6	9	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	7	1	10	1	7	1	9	42	
53	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	1	2	2	5	31	
54	1	2	2	1	6	4	1	2	2	9	2	1	1	4	2	2	2	6	1	7	2	2	12	1	2	2	2	7	2	1	2	5	49	
55	1	2	2	2	7	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	7	3	3	14	2	1	2	2	7	1	2	1	4	43	
56	3	1	1	1	6	1	1	2	1	5	1	1	1	3	2	1	2	5	1	2	1	1	5	2	1	2	1	6	1	1	1	3	33	
57	3	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	4	1	2	1	1	5	2	1	2	1	6	1	1	1	3	31	
58	7	4	3	2	16	4	2	2	1	9	7	7	2	16	1	1	1	3	4	2	2	1	9	7	1	2	2	12	1	4	1	6	71	
59	1	3	2	7	13	1	1	2	1	5	1	7	2	10	2	2	7	11	2	3	2	2	9	2	1	7	2	12	1	2	3	6	66	
60	1	1	3	2	7	1	2	1	1	5	1	2	1	4	1	1	1	3	2	1	2	1	6	1	1	2	3	7	1	1	2	4	36	
61	3	3	3	4	13	2	3	2	2	9	1	3	5	9	2	2	5	9	6	5	6	4	21	4	3	5	4	16	2	5	2	9	86	
62	4	7	7	1	19	1	2	2	7	12	1	2	1	4	3	3	7	13	7	7	1	7	22	3	4	3	3	13	4	7	5	16	99	
63	1	6	5	4	16	3	4	2	6	15	4	2	4	10	5	5	4	14	4	7	4	6	21	6	5	6	5	22	5	6	4	15	113	
64	6	6	6	6	24	2	6	6	6	20	2	5	6	13	7	5	6	18	6	6	6	6	24	6	7	6	5	24	6	6	5	17	140	
65	2	7	7	1	17	1	1	1	1	4	1	4	1	6	1	3	1	5	1	1	2	1	5	1	7	1	1	10	1	1	1	3	50	
66	7	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	31	
67	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	1	2	3	6	2	2	4	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	2	3	6	50	
68	1	1	1	3	6	2	1	3	3	9	4	1	4	9	2	2	4	8	3	1	2	2	8	1	1	3	3	8	1	2	2	5	53	
69	2	5	4	5	16	2	2	7	2	13	1	2	4	7	4	4	5	13	4	3	3	4	14	1	1	4	5	11	2	4	2	8	82	
70	2	4	6	7	19	4	4	1	7	16	1	1	1	3	4	6	2	12	4	7	6	6	23	1	1	7	1	10	4	7	6	17	100	
71	2	4	4	1	11	2	2	1	3	8	2	2	1	5	2	2	3	7	1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	1	1	2	4	47	
72	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	25	
73	2	5	5	7	19	2	5	5	7	19	2	7	3	12	7	7	7	21	7	7	7	5	26	7	5	7	3	22	7	7	7	21	140	
74	2	1	3	2	8	1	3	2	2	8	2	2	1	5	2	2	2	6	4	2	4	2	12	2	2	3	3	10	3	2	2	7	56	
75	4	2	3	2	11	1	1	1	2	5	1	1	1	3	2	3	3	8	2	2	2	2	8	2	3	3	1	9	1	2	2	5	49	
76	1	2	1	1	5	2	2	1	2	7	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	39	
77	2	3	4	4	13	1	2	1	2	6	1	2	2	5	2	3	2	7	2	4	2	3	11	2	3	2	2	9	2	2	3	7	58	
78	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7	2	2	3	7	2	2	5	9	7	3	6	2	18	7	2	2	2	13	3	2	3	8	68	
79	7	3	2	2	14	2	2	2	2	8	3	2	2	7	2	2	2	6	4	2	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	6	58	
80	4	1	3	4	12	1	5	1	1	8	2	1	4	7	3	4	1	8	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	4	6	5	15	60	
81	2	2	3	1	8	1	2	1	1	5	4	1	2	7	4	1	2	7	1	1	2	1	5	3	2	1	2	8	2	1	1	4	44	
82	3	3	4	3	13	1	3	3	2	9	3	2	1	6	3	1	3	7	4	2	3	2	11	2	2	3	4	11	3	2	2	7	64	
83	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	1	1	4	28	
84	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	41	
85	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	3	1	1	5	1	1	7	9	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	1	1	2	4	40	
86	1	1	1	1	4	1	1	4	2	8	2	6	1	9	1	3	7	11	1	1	2	1	5	1	3	1	1	6	2	1	1	4	47	
87	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	7	9	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	2	2	5	39	
88	7	6	6	6	25	6	6	3	3	18	1	4	3	8	6	6	6	18	6	6	6	2	20	6	6	1	2	15	6	6	3	15	119	
89	2	4	4	4	14	2	1	3	4	10	4	2	3	9	3	2	4	9	4	4	5	4	17	1	4	3	4	12	4	5	3	12	83	
90	2	1	1	1	5	3	1	4	4	12	2	1	1	4	1	1	4	6	1	2	2	1	6	1	1	1	4	7	1	1	2	4	44	
91	1	2	2	4	9	2	1	1	1	5	1	1	1	3	2	2	7	11	1	3	2	2	8	3	2	3	4	12	2	2	2	6	54	
92	4	1	1	1	7	1	2	1	4	8	1	2	2	5	2	1	1	4	3	1	1	2	7	1	2	3	1	7	1	1	2	4	42	
93	4	3	1	2	10	1	1	1	2	5	3	1	1	5	2	2	5	9	4	2	1	2	9	1	2	2	3	8	1	1	2	4	50	
94	4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	4	1	1	6	4	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	34	
95	4	1	1	4	10	1	1	1	2	5	4	4	4	12	1	1	2	4	1	1	1	4	7	4	1	4	4	13	4	4	4	12	63	
96	1	2	2	1	6	2	2	1	2	7	1	1	2	4	1	1	7	9	1	1	2	2	6	2	2	2	1	7	2	2	2	6	45	
97	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	1	3	1	5	2	2	1	5	3	1	3	2	9	2	2	1	2	7	2	1	2	5	45	
98	2	2	2	7	13	1	7	2	7	17	1	7	1	9	2	2	7	11	7	7	1	1	16	4	4	1	7	16	2	7	7	16	98	
99	2	2	1	2	7	1	1	1	2	5	1	2	1	4	1	3	1	5	1	1	1	2	5	1	3	1	1	6	1	1	1	3	35	
100	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	2	1	2	5	1	2	7	10	2	1	2	2	7	2	1	2	1	6	1	2	2	5	47	

Base de datos de la variable satisfacción laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1	1	1	6	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1
4	1	4	2	2	1	7	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
5	1	1	1	1	1	7	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1
6	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
7	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
8	7	4	7	1	4	2	7	1	1	4	3	2	2	1	7	2	1	2	4	2	2	2	1	1	1
9	1	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	7	2	2	7	2	7	2	2	3	1	7
10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1
11	3	2	1	2	6	5	4	2	3	3	3	3	6	2	3	2	4	5	5	4	4	5	2	2	5
12	4	1	1	3	7	7	3	4	4	7	7	2	1	3	2	2	7	3	7	1	3	1	5	7	7
13	1	3	4	5	4	7	6	5	5	6	5	4	4	5	2	2	6	6	6	4	5	4	4	6	4
14	6	2	2	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6
15	2	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	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
17	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	4
18	1	2	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4
19	2	2	1	4	4	3	1	2	1	5	4	2	3	4	2	7	4	4	4	5	5	4	2	2	5
20	2	4	1	4	4	7	1	4	1	4	6	4	6	6	1	1	6	7	7	7	1	1	6	7	2
21	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	4	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3
22	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
23	2	2	2	7	7	7	7	7	5	5	5	5	7	7	7	5	5	7	7	7	3	3	7	7	7
24	2	1	2	2	4	2	2	3	2	1	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2
25	4	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3
26	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
27	2	1	1	2	2	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	1	3	2	2	4	2	2	3	2	2
28	1	1	2	2	7	3	7	3	2	1	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5
29	7	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
30	4	1	2	3	1	1	1	4	2	1	3	5	1	4	1	1	1	2	6	4	1	4	5	1	1
31	2	1	4	4	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
32	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	2	3
33	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
35	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	7
36	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	6	4	1	1	1	1	1	1	1	2	7
37	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	7
38	7	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	3	2	1	6	6	2	3	3	3	6
39	2	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	5	2	2	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4
40	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	4	1	1	4	4
41	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	4	4	1	2	1	7
42	4	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	4	1
43	4	1	3	2	4	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	5
44	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2
46	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	7
47	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1
48	2	1	1	2	7	7	4	2	4	2	2	7	1	2	7	2	1	1	7	7	7	1	7	7	7
49	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
50	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	7

51	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1	1	1	6	1	
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1		
54	1	4	2	2	1	7	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	
55	1	1	1	1	1	7	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	
56	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	
57	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	
58	7	4	7	1	4	2	7	1	1	4	3	2	2	1	7	2	1	2	4	2	2	2	2	1	1	1
59	1	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	7	2	2	7	2	7	2	2	3	1	7	
60	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	
61	3	2	1	2	6	5	4	2	3	3	3	3	6	2	3	2	4	5	5	4	4	5	2	2	5	
62	4	1	1	3	7	7	3	4	4	7	7	2	1	3	2	2	7	3	7	1	3	1	5	7	7	
63	1	3	4	5	4	7	6	5	5	6	5	4	4	5	2	2	6	6	6	4	5	4	4	6	4	
64	6	2	2	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	
65	2	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
66	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	
67	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	4	
68	1	2	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	
69	2	2	1	4	4	3	1	2	1	5	4	2	3	4	2	7	4	4	4	5	5	4	2	2	5	
70	2	4	1	4	4	7	1	4	1	4	6	4	6	6	1	1	6	7	7	7	1	1	6	7	2	
71	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	4	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	
72	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	
73	2	2	2	7	7	7	7	7	5	5	5	5	7	7	7	5	5	7	7	7	3	3	7	7	7	
74	2	1	2	2	4	2	2	3	2	1	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	
75	4	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3	
76	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
77	2	1	1	2	2	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	1	3	2	2	4	2	2	3	2	2	
78	1	1	2	2	7	3	7	3	2	1	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5	
79	7	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
80	4	1	2	3	1	1	1	4	2	1	3	5	1	4	1	1	1	2	6	4	1	4	5	1	1	
81	2	1	4	4	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	
82	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	2	3	
83	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
84	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
85	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	7	
86	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	6	4	1	1	1	1	1	1	1	2	7	
87	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	7	
88	7	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	3	2	1	6	6	2	3	3	3	6	
89	2	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	5	2	2	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	
90	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	4	1	1	4	4	
91	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	4	4	1	2	1	7	
92	4	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	4	1	
93	4	1	3	2	4	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	5	
94	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
95	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
96	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	7	
97	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	
98	2	1	1	2	7	7	4	2	4	2	2	7	1	2	7	2	1	1	7	7	7	1	7	7	7	
99	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	
100	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	7	

Anexo 7. Declaración de confidencialidad**DECLARACION DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo, Lizbeth Marilyn ESPINOZA HUAMAN, identificada con DNI N° 46969300, estudiante egresada de la escuela profesional de psicología, (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2022" en este contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de investigación y el artículos 4 y 5 del código de ética para la investigaciones científicas de la Universidad Peruana los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 16 de febrero del 2023





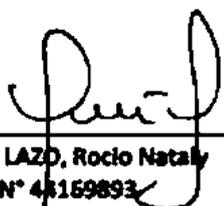
ESPINOZA HUAMAN. Lizbeth Marilyn
DNI N° 46969300
RESPONSABLE DE INVESTIGACION

DECLARACION DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, Rocio Nataly YUPANQUI LAZO, identificada con DNI N° 44169893, estudiante egresada de la escuela profesional de psicología, (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2022" en este contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de investigación y el artículos 4 y 5 del código de ética para la investigaciones científicas de la Universidad Peruana los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 16 de febrero del 2023.




YUPANQUI LAZO, Rocio Nataly
DNI N° 44169893
RESPONSABLE DE INVESTIGACIÓN

Anexo 8. Compromiso de autoría**COMPROMISO DE AUTORÍA**

en la fecha, yo ESPINOZA HUAMÁN Lizbeth Marilyn, identificada con DNI N° 46969300, domiciliada en Av. los próceres N° 709, bachiller de la facultad de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Peruana los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2022" se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio auto plagio, etc. y declarar bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 16 de febrero del 2023



ESPINOZA HUAMÁN. Lizbeth Marilyn
DNI N° 46969300
RESPONSABLE DE INVESTIGACION

COMPROMISO DE AUTORÍA

en la fecha, yo Rocio Nataly YUPANQUI LAZO, identificada con DNI N° 44169893, domiciliada en Av. los próceres N° 709, bachiller de la facultad de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Peruana los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2022" se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio auto plagio, etc. y declarar bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 16 de febrero del 2023.



YUPANQUI LAZO, Rocio Nataly

DNI N° 44169893

RESPONSABLE DE INVESTIGACIÓN

Anexo 9. Solicitud de la institución

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumento de evaluación en la Unidad de Servicios Especiales de la Región Policial Pasco.

CORONEL PNP EDUARDO RAFAEL VALERO POMA.
JEFE DE LA REGIÓN POLICIAL PASCO.

Nosotras Lizbeth Marilyn ESPINOZA HUAMÁN, identificada con DNI N° 46969300 domiciliada en Av. los Próceres N° 709 Yanacancha- Pasco y Rocío Nataly YUPANQUI LAZO identificada con DNI N° 44169893 domiciliada en los Próceres N° 709 Yanacancha- Pasco, bachilleras en Psicología de la Universidad Peruana los Andes

Que, teniendo interés de realizar el proyecto de investigación conducente al Título de Licenciamiento en Psicología denominado **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2022”**. Asimismo le solicito que el instrumento de evaluación sea aplicado en el personal policial de la Unidad de Servicios Especialistas que Ud. Dignamente representa, guardando absoluto rigor científico y confidencial, el mismo que servirá de base para adquirir conocimientos sobre el tema.

Por tanto.

Sírvase acceder a mí petición.



ESPINOZA HUAMÁN, Lizbeth Marilyn
DNI N° 46969300
BACHILLER EN PSICOLOGIA



YUPANQUI LAZO, Rocío Nataly
DNI N° 44169893
BACHILLER EN PSICOLOGIA

POLICIA NACIONAL DEL PERÚ	
REGIÓN POLICIAL PASCO	
MESA DE PARTES	
15 FEB. 2023	
HORA: 12:12	FOLIOS: 01
REG: _____	FIRMA: 

Anexo 10. Carta de aceptación de la institución

CERRO DE PASCO, 15 DE FEBRERO DEL 2023

BACHILLERES:

LIZBETH M. ESPINOZA HUAMAN
ROCIO N. YUPANQUI LAZO.

Presente.-

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN EN LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES DE LA REGIÓN POLICIAL PASCO.

El motivo de esta carta es para informale de la aceptación de la aplicación de instrumento de evaluación en la Unidad de Servicios Especiales todo ello con relación a lo solicitado para la realización del Proyecto de Investigación conducente al título de licenciamiento en Psicología denominado **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2022”** dentro de nuestra institución.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo de nuestra parte.

Atentamente.



OA -240572
EDUARDO RAFAEL VALERO POMA
CORONEL PNP.
JEFE DE LA REGPOL-PASCO.

Anexo 11. Juicio de expertos

Procedimiento de validación de los instrumentos

El contenido de la herramienta fue validado por cuatro psicólogos experimentados con formación superior y experiencia en las variables. Cada psicólogo analizó los indicadores y los datos para asegurarse de que eran fáciles de entender y no estaban sesgados, y al final del análisis confirmó que la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de satisfacción laboral SL-SPC son aplicables y los datos analizados por los cuatro expertos se resumen a continuación:

Instrumento 1**MG. PATRICIA PALOMINO ABASTOS:**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Huancayo, 24 de febrero del 2023

Estimado: **PATRICIA PALOMINO ABASTOS**

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación de los cuestionarios que se aplicarán para la fundamentación y desarrollo de la tesis de titulación denominada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Esposito Huamán, Lizbeth Marilyn
DNI N° 46969300



Yupanqui Lazo, Rocío Nataly
DNI N° 44169893

INFORME DE VALIDACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : PATRICIA PALOMINO ABASTOS
 TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADA EN PSICOLOGA
 GRADO OBTENIDO(PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA ASOCIACION CIVIL
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRIA EN PSICOLOGIA MENCION EN: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN NIÑOS Y ADOLESCENTES
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 ESPECIALIDAD : PSICOLOGIA EDUCATIVA
 ÁREAS DE EXPERIENCIA LABORAL : PSICOLOGÍA CLÍNICA, EDUCATIVA Y DOCENCIA
 TIEMPO DE EXPERIENCIA : 23 AÑOS
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : COORDINADORA DE GRADOS Y TÍTULOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - UPLA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**; que forma parte de la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	



 Mg. Patricia Palomino Abastos
 Psicóloga Experto
C.Ps.P. 3301

Constancia
Juicio de experto

Yo, **PATRICIA PALOMINO ABASTOS**, con Documento Nacional de Identidad No. **08115819** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**, presentados por los bachilleres: **ESPINOZA HUAMÁN, LIZBETH MARILYN** y **YUPANQUI LAZO, ROCÍO NATALY**, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Huancayo, 24 de febrero del 2023


.....
Mg. Patricia Palomino Abastos
PSICOLOGA
.....C.Ps.P. 3301.....
Sello y Firma del Experto

MG. CAROLINA JUANA SALINAS RAMOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Huancayo, 23 de febrero del 2023

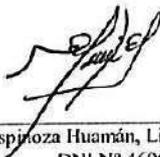
Estimada: **CAROLINA JUANA SALINAS RAMOS**

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación de los cuestionarios que se aplicarán para la fundamentación y desarrollo de la tesis de titulación denominada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Espinoza Huamán, Lizbeth Marilyn
DNI N° 46969300



Yupanqui Lazo, Rocio Nataly
DNI N° 44169893

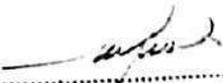
INFORME DE VALIDACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : CAROLINA JUANA SALINAS RAMOS
 TÍTULO PROFESIONAL : PSICOLOGA
 GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRIA EN PSICOPEDAGOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU
 ÁREAS DE EXPERIENCIA LABORAL : PSICOLOGIA GENERAL, ORGANIZACIONAL, EDUCATIVA.
 TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO, COACHING.
 TIEMPO DE EXPERIENCIA GENERAL : 8 AÑOS EN PSICOLOGIA, 30 SECTOR EDUCACIÓN, 4
 AÑOS CATEDRATICA EN AL UPLA
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : LE LUIS AGUILR ROMANI
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : DIRECTORA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**; que forma parte de la investigación titulada: **"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		x	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		x	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		x	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		x	



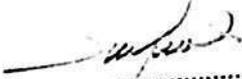
 Mg. Carolina J. Salinas Ramos
 PSICOPEDAGOGIA

Constancia

Juicio de experto

Yo, **CAROLINA JUANA SALINAS RAMOS**, con Documento Nacional de Identidad No. **20021524** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS, presentados por los bachilleres: **ESPINOZA HUAMÁN, LIZBETH MARILYN** y **YUPANQUI LAZO, ROCÍO NATALY**, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Huancayo, 23 de febrero del 2023



Mg. Carolina J. Salinas Ramos
PSICOPEDAGOGIA

MG. GIANCARLO VILLALVA LAZARO

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Huancayo, 24 de febrero del 2023

Estimado: **GIANCARLO VILLALVA LAZARO**

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación de los cuestionarios que se aplicarán para la fundamentación y desarrollo de la tesis de titulación denominada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

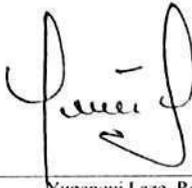
Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Espinoza Huamán, Lizbeth Marilyn
DNI N° 46969300



Yupanqui Lazo, Rocio Nataly
DNI N° 44169893

INFORME DE VALIDACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : GIANCARLO VILLALVA LAZARO
 TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGÍA HUMANA
 GRADO OBTENIDO(PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
 DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C.
 ESPECIALIDAD : PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
 ÁREAS DE EXPERIENCIA LABORAL : DOCENCIA, GESTIÓN DEL TALENTO, INVESTIGACIÓN
 TIEMPO DE EXPERIENCIA : DIEZ AÑOS
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : DOCENTE UNIVERSITARIO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**; que forma parte de la investigación titulada: **"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

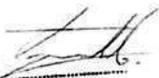
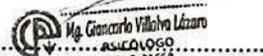


 Sello y Firma del Experto

Constancia Juicio de experto

Yo, **GIANCARLO VILLALVA LAZARO**, con Documento Nacional de Identidad No. **45352811** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS, presentados por los bachilleres: **ESPINOZA HUAMÁN, LIZBETH MARILYN** y **YUPANQUI LAZO, ROCÍO NATALY**, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Huancayo, 24 de febrero del 2023



Sello y Firma del Experto

MG. OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Huancayo, 24 de febrero del 2023

Estimado: **OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS**

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación de los cuestionarios que se aplicarán para la fundamentación y desarrollo de la tesis de titulación denominada: **"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023"**.

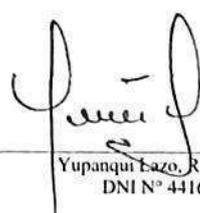
Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Espinoza Huamán, Lizbeth Marilyn
DNI N° 46969300



Yupanqui Eazo, Rocio Nataly
DNI N° 44169893

INFORME DE VALIDACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS
 TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGÍA HUMANA
 GRADO OBTENIDO(PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
 DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C.
 ÁREAS DE EXPERIENCIA LABORAL : PS CLINICA
 TIEMPO DE EXPERIENCIA : 12 AÑOS
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : MINISTERIO DEL INTERIOR
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE :

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**; que forma parte de la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

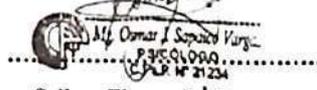

 Osmar J. Sapaico Vargas
 PSICOLOGO
 E.P.P. N° 21234

Constancia

Juicio de experto

Yo, **OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS**, con Documento Nacional de Identidad No. **46411147** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS, presentados por los bachilleres: **ESPINOZA HUAMÁN, LIZBETH MARILYN** y **YUPANQUI LAZO, ROCÍO NATALY**, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Huancayo, 24 de febrero del 2023

Sello y Firma del Experto

INSTRUMENTO 2:**MG. PATRICIA PALOMINO ABASTOS****INFORME DE VALIDACIÓN**

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : PATRICIA PALOMINO ABASTOS
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADA EN PSICOLOGA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA ASOCIACION CIVIL
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRIA EN PSICOLOGIA MENCION EN: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN NIÑOS Y ADOLESCENTES
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESPECIALIDAD : PSICOLOGIA EDUCATIVA
ÁREAS DE EXPERIENCIA LABORAL : PSICOLOGÍA CLÍNICA, EDUCATIVA Y DOCENCIA
TIEMPO DE EXPERIENCIA : 23 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : COORDINADORA DE GRADOS Y TÍTULOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - UPLA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **ESCALA DE OPINIONES SL-SPC**; que forma parte de la investigación titulada: **"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		✓	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		✓	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		✓	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	

.....
 Mg. Patricia Palomino Abastos
 PSICOLOGA
 C.P.R. 3301

Sello y Firma del Experto

Constancia
Juicio de experto

Yo, **PATRICIA PALOMINO ABASTOS**, con Documento Nacional de Identidad No. **08115819** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado ESCALA DE OPINIONES SL-SPC, presentados por los bachilleres: **ESPINOZA HUAMÁN, LIZBETH MARILYN** y **YUPANQUI LAZO, ROCÍO NATALY**, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Huancayo, 24 de febrero del 2023



Mg. Patricia Palomino Abastos
PSICOLOGA
..... C.P.R. 3301

Sello y Firma del Experto

MG. CAROLINA JUANA SALINAS RAMOS

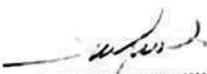
INFORME DE VALIDACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : CAROLINA JUANA SALINAS RAMOS
 TÍTULO PROFESIONAL : PSICOLOGA
 GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRIA EN PSICOPELAGOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU
 ÁREAS DE EXPERIENCIA LABORAL : PSICOLOGIA GENERAL, ORGANIZACIONAL, EDUCATIVA,
 TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO, COACHING.
 TIEMPO DE EXPERIENCIA GENERAL : 8 AÑOS EN PSICOLOGIA, 30 SECTOR EDUCACIÓN, 4
 AÑOS CATEDRÁTICA EN AL UPLA.
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : LE LUIS AGUILAR ROMANI
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : DIRECTORA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **ESCALA DE OPINIONES SI-SPC**; que forma parte de la investigación titulada: **"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	



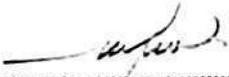
 Mg. Carolina J. Salinas Ramos
 PSICOPELAGOGIA

.....
 Sello y Firma del Experto

Constancia
Juicio de experto

Yo, **CAROLINA JUANA SALINAS RAMOS**, con Documento Nacional de Identidad No. **20021524** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado **ESCALA DE OPINIONES SL-SPC**, presentados por los bachilleres: **ESPINOZA HUAMÁN, LIZBETH MARILYN** y **YUPANQUI LAZO, ROCÍO NATALY**, en la investigación titulada: **"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023"**.

Huancayo, 23 de febrero del 2023


.....
Mg. Carolina J. Salinas Ramos
PSICOPEDAGOGIA

.....
Sello y Firma del Experto

MG. GIANCARLO VILLALVA LAZARO**INFORME DE VALIDACIÓN**

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : GIANCARLO VILLALVA LAZARO
 TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGÍA HUMANA
 GRADO OBTENIDO(PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
 DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C.
 ÁREAS DE EXPERIENCIA LABORAL : DOCENCIA, GESTIÓN DEL TALENTO, INVESTIGACIÓN
 TIEMPO DE EXPERIENCIA : DIEZ AÑOS
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : DOCENTE UNIVERSITARIO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **ESCALA DE OPINIONES SL-SPC**; que forma parte de la investigación titulada: **"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023"**.
 Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

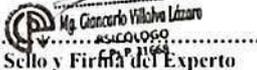


 Mg. Giancarlo Villalva Lazaro
 Psicólogo
 Sello y Firma del Experto

Constancia Juicio de experto

Yo, **GIANCARLO VILLALVA LAZARO**, con Documento Nacional de Identidad No. **45352811** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado **ESCALA DE OPINIONES SL-SPC**, presentados por los bachilleres: **ESPINOZA HUAMÁN, LIZBETH MARILYN** y **YUPANQUI LAZO, ROCÍO NATALY**, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Huancayo, 24 de febrero del 2023



Sello y Firma del Experto

MG. OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS**INFORME DE VALIDACIÓN**

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGÍA HUMANA
GRADO OBTENIDO(PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
 DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C.
ÁREAS DE EXPERIENCIA LABORAL : PS CLINICA
TIEMPO DE EXPERIENCIA : 12 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : MINISTERIO DEL INTERIOR

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **ESCALA DE OPINIONES SL-SPC**; que forma parte de la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	


 Mg. Osmar J. Sapaico Vargas
 PSICOLOGO
 C.P.P. N° 21234

Constancia
Juicio de experto

Yo, **OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS**, con Documento Nacional de Identidad No. **46411147** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado **ESCALA DE OPINIONES SL-SPC**, presentados por los bachilleres: **ESPINOZA HUAMÁN, LIZBETH MARILYN** y **YUPANQUI LAZO, ROCÍO NATALY**, en la investigación titulada: **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023”**.

Huancayo, 24 de febrero del 2023


Osmar J. Sapaico Vargas
PSICOLOGO
C.P.P. N° 21234

Anexo 12. Consentimientos informados



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

I. DATOS GENERALES

Título del proyecto : ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023
Escuela profesional : PSICOLOGÍA
Asesor(a)(es) : Mg. LOZANO RODRIGUEZ ABIGAIL ORFA
Duración del estudio : Del 05/11/2022 al 05/06/2023.
Institución : Unidad de Servicios Especiales "USE" Policía Nacional del Perú "PNP"
Departamento: Cerro de Pasco **Provincia:** Pasco **Distrito:** Yanacancha.

- Estimado, en estricto respeto a su opinión y de sus derechos de libre elección, usted tiene derecho a negarse a participar de esta investigación o a retirarse del estudio en cualquier momento. De todas maneras, agradecemos el tiempo dedicado a conocer este estudio.
- Si crees conveniente recibir información durante el proceso de la investigación o sobre los resultados del estudio, no dudes en consultar y solicitar a los investigadores, cuyos datos se encuentran al final del documento, asimismo, se consigna los datos del(a) asesor(a).

MANIFIESTA

Yo, Frank Josue Natoris Rosales, identificado(a) con D.N.I. N° 70181281, de 30 años de edad, doy mi consentimiento para la participación en el proyecto de investigación titulado "en el estudio de investigación: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023", llevado a cabo por el investigador(a)(es): Bach. ESPINOZA HUAMAN, Lizbeth Marilyn y Bach. YUPANQUI LAZO, Rocio Nataly

Pongo mi nombre y/o huella digital en señal de aceptación, dos ejemplares; uno de los cuales queda en mi poder y otro en del investigador(a)(es) responsables del estudio.

Cerro de Pasco 16 de febrero del 2023.



Huella digital

Huella y/o nombre

FRANK JOSUE NATORIS ROSALES

Investigadoras	Apellidos y nombres	Espinoza Huamán, Lizbeth Marilyn	Yupanqui Lazo, Rocio Nataly
	D.N.I. N°	46969300	44169893
	Teléfono/celular	973574171	902905738
	Email	lizspinozahuaman87@gmail.com	rocio17184@hotmail.com
Asesora	Apellidos y nombres	Mg. Lozano Rodriguez Abigail Orfa	
	D.N.I. N°	40199926	
	Teléfono/celular	979462225	
	Email	d.alozano@upla.edu.pe	



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

I. DATOS GENERALES

Título del proyecto : ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023
Escuela profesional : PSICOLOGÍA
Asesor(a)(es) : Mg. LOZANO RODRIGUEZ ABIGAIL ORFA
Duración del estudio : Del 05/11/2022 al 05/06/2023.
Institución : Unidad de Servicios Especiales "USE" Policía Nacional del Perú "PNP"
Departamento: Cerro de Pasco **Provincia:** Pasco **Distrito:** Yanacancha.

Estimado, en estricto respeto a su opinión y de sus derechos de libre elección, usted tiene derecho a negarse a participar de esta investigación o a retirarse del estudio en cualquier momento. De todas maneras, agradecemos el tiempo dedicado a conocer este estudio.
 Si crees conveniente recibir información durante el proceso de la investigación o sobre los resultados del estudio, no dudes en consultar y solicitar a los investigadores, cuyos datos se encuentran al final del documento, asimismo, se consigna los datos del(a) asesor(a).

MANIFIESTA

Yo, Josue Edgar Matos Condar....., identificado(a) con D.N.I. N° 46216804, de 32 años de edad, doy mi consentimiento para la participación en el proyecto de investigación titulado "en el estudio de investigación: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023", llevado a cabo por el investigador(a)(es): Bach. ESPINOZA HUAMAN, Lizbeth Marilyn y Bach. YUPANQUI LAZO, Rocio Nataly

Pongo mi nombre y/o huella digital en señal de aceptación, dos ejemplares; uno de los cuales queda en mi poder y otro en del investigador(a)(es) responsables del estudio.

Cerro de Pasco 16 de febrero del 2023.



Huella digital

Huella y/o nombre

Josue Matos Condar

Investigadoras	Apellidos y nombres	Espinoza Huamán, Lizbeth Marilyn	Yupanqui Lazo, Rocio Nataly
	D.N.I. N°	46969300	44169893
	Teléfono/celular	973574171	902905738
	Email	lizspinozahuaman87@gmail.com	rocio17184@hotmail.com
Asesora	Apellidos y nombres	Mg. Lozano Rodríguez Abigail Orfa	
	D.N.I. N°	40199926	
	Teléfono/celular	979462225	
	Email	d.alozano@upla.edu.pe	



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

I. DATOS GENERALES

Título del proyecto : ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023
Escuela profesional : PSICOLOGÍA
Asesor(a)(es) : Mg. LOZANO RODRIGUEZ ABIGAIL ORFA
Duración del estudio : Del 05/11/2022 al 05/06/2023.
Institución : Unidad de Servicios Especiales "USE" Policía Nacional del Perú "PNP"
Departamento: Cerro de Pasco **Provincia:** Pasco **Distrito:** Yanacancha.

- Estimado, en estricto respeto a su opinión y de sus derechos de libre elección, usted tiene derecho a negarse a participar de esta investigación o a retirarse del estudio en cualquier momento. De todas maneras, agradecemos el tiempo dedicado a conocer este estudio.
- Si crees conveniente recibir información durante el proceso de la investigación o sobre los resultados del estudio, no dudes en consultar y solicitar a los investigadores, cuyos datos se encuentran al final del documento, asimismo, se consigna los datos del(a) asesor(a).

MANIFIESTA

Yo, Karin Anthony McNamee Anneyo....., identificado(a) con D.N.I. N° 74024448....., de 25..... años de edad, doy mi consentimiento para la participación en el proyecto de investigación titulado "en el estudio de investigación: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023", llevado a cabo por el investigador(a)(es): Bach. ESPINOZA HUAMAN, Lizbeth Marilyn y Bach. YUPANQUI LAZO, Rocío Nataly

Pongo mi nombre y/o huella digital en señal de aceptación, dos ejemplares; uno de los cuales queda en mi poder y otro en del investigador(a)(es) responsables del estudio.

Cerro de Pasco 16 de febrero del 2023.



Huella y/o nombre
Karin Anthony McNamee Anneyo

Investigadoras	Apellidos y nombres	Espinoza Huamán, Lizbeth Marilyn	Yupanqui Lazo, Rocío Nataly
	D.N.I. N°	46969300	44169893
	Teléfono/celular	973574171	902905738
	Email	lizspinozahuamán87@gmail.com	rociol7184@hotmail.com
Asesora	Apellidos y nombres	Mg. Lozano Rodríguez Abigail Orfa	
	D.N.I. N°	40199926	
	Teléfono/celular	979462225	
	Email	d.alozano@upla.edu.pe	



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

I. DATOS GENERALES

Título del proyecto : ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023
Escuela profesional : PSICOLOGÍA
Asesor(a)(es) : Mg. LOZANO RODRIGUEZ ABIGAIL ORFA
Duración del estudio : Del 05/11/2022 al 05/06/2023.
Institución : Unidad de Servicios Especiales "USE" Policía Nacional del Perú "PNP"
Departamento: Cerro de Pasco Provincia: Pasco Distrito: Yanacancha.

- Estimado, en estricto respeto a su opinión y de sus derechos de libre elección, usted tiene derecho a negarse a participar de esta investigación o a retirarse del estudio en cualquier momento. De todas maneras, agradecemos el tiempo dedicado a conocer este estudio.
- Si crees conveniente recibir información durante el proceso de la investigación o sobre los resultados del estudio, no dudes en consultar y solicitar a los investigadores, cuyos datos se encuentran al final del documento, asimismo, se consigna los datos del(a) asesor(a).

MANIFIESTA

Yo, Mark Paul Peña Navarro, identificado(a) con D.N.I. N° 72542293, de 26 años de edad, doy mi consentimiento para la participación en el proyecto de investigación titulado "en el estudio de investigación: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023", llevado a cabo por el investigador(a)(es): Bach. ESPINOZA HUAMAN, Lizbeth Marilyn y Bach. YUPANQUI LAZO, Rocío Nataly

Pongo mi nombre y/o huella digital en señal de aceptación, dos ejemplares; uno de los cuales queda en mi poder y otro en del investigador(a)(es) responsables del estudio.

Cerro de Pasco 16 de febrero del 2023.



Huella digital


 Huella y/o nombre
Mark Paul Peña Navarro

Investigadoras	Apellidos y nombres	Espinoza Huamán, Lizbeth Marilyn	Yupanqui Lazo, Rocío Nataly
	D.N.I. N°	46969300	44169893
	Teléfono/celular	973574171	902905738
	Email	lizespinozahuaman87@gmail.com	rocio17184@hotmail.com
Asesora	Apellidos y nombres	Mg. Lozano Rodriguez Abigail Orfa	
	D.N.I. N°	40199926	
	Teléfono/celular	979462225	
	Email	d.alozano@upla.edu.pe	



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

I. DATOS GENERALES

Título del proyecto : ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023
Escuela profesional : PSICOLOGÍA
Asesor(a)(es) : Mg. LOZANO RODRIGUEZ ABIGAIL ORFA
Duración del estudio : Del 05/11/2022 al 05/06/2023.
Institución : Unidad de Servicios Especiales "USE" Policía Nacional del Perú "PNP"
Departamento: Cerro de Pasco Provincia: Pasco Distrito: Yanacancha.

Estimado, en estricto respeto a su opinión y de sus derechos de libre elección, usted tiene derecho a negarse a participar de esta investigación o a retirarse del estudio en cualquier momento. De todas maneras, agradecemos el tiempo dedicado a conocer este estudio.
 Si crees conveniente recibir información durante el proceso de la investigación o sobre los resultados del estudio, no dudes en consultar y solicitar a los investigadores, cuyos datos se encuentran al final del documento, asimismo, se consigna los datos del(a) asesor(a).

MANIFIESTA

Yo, Luis Lenín Janampa Ayia, identificado(a) con D.N.I. N° 77628225, de 27 años de edad, doy mi consentimiento para la participación en el proyecto de investigación titulado "en el estudio de investigación: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN POLICÍAS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES, CERRO DE PASCO-2023", llevado a cabo por el investigador(a)(es): Bach. ESPINOZA HUAMAN, Lizbeth Marilyn y Bach. YUPANQUI LAZO, Rocio Nataly

Pongo mi nombre y/o huella digital en señal de aceptación, dos ejemplares; uno de los cuales queda en mi poder y otro en del investigador(a)(es) responsables del estudio.

Cerro de Pasco 16 de febrero del 2023.



Huella digital

Luis Lenín Janampa Ayia
 Huella y/o nombre
Luis Lenín Janampa Ayia

Investigadoras	Apellidos y nombres	Espinoza Huamán, Lizbeth Marilyn	Yupanqui Lazo, Rocio Nataly
	D.N.I. N°	46969300	44169893
	Teléfono/celular	973574171	902905738
	Email	lizespinozahuaman87@gmail.com	rocio17184@hotmail.com
Asesora	Apellidos y nombres	Mg. Lozano Rodriguez Abigail Orfa	
	D.N.I. N°	40199926	
	Teléfono/celular	979462225	
	Email	d.lozano@upla.edu.pe	

Anexo 13. Fotos de la aplicación de los instrumentos



