



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de
dependencias policiales de la Ciudad de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Noa Naira, Ricardo Efrain (orcid.org/0000-0003-0168-9463)

ASESORES:

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa (orcid.org/0000-0002-5105-1188)

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Rommie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, por guiarme por el buen camino de la vida, a mis padres y hermanos quienes me brindaron su apoyo incondicional y comprensión en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis asesores que me inculcaron nuevos conocimientos y me motivaron a seguir adelante durante el presente trabajo de investigación, a mis compañeros de mi centro de labores quienes me brindaron su apoyo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AURA ELISA QUIÑONES LI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El Estrés Laboral y Compromiso Organizacional del Personal de Dependencias Policiales de la Ciudad de Lima, 2023", cuyo autor es NOA NAIRA RICARDO EFRAIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AURA ELISA QUIÑONES LI DNI: 07721447 ORCID: 0000-0002-5105-1188	Firmado electrónicamente por: AQUINONESL el 07- 01-2024 20:05:19

Código documento Trilce: TRI - 0709686

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NOA NAIRA RICARDO EFRAIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El Estrés Laboral y Compromiso Organizacional del Personal de Dependencias Policiales de la Ciudad de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NOA NAIRA RICARDO EFRAIN DNI: 48253950 ORCID: 0000-0003-0168-9463	Firmado electrónicamente por: RENOAN el 08-01-2024 16:41:35

Código documento Trilce: INV - 1433053

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de juicio de expertos	18
Tabla 2. Fiabilidad de Alpha de Cronbach.....	18
Tabla 3. Frecuencia y porcentaje del estrés laboral	21
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje del Compromiso Organizacional	22
Tabla 5. Cruzada entre el Estrés Laboral y Compromiso Organizacional	23
Tabla 6. Prueba de normalidad de las variables.....	24
Tabla 7. Contraste de hipótesis entre el Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional	25
Tabla 8. Contraste de hipótesis entre el Estrés Laboral y el Compromiso Afectivo	26
Tabla 9. Contraste de hipótesis entre el Estrés Laboral y Compromiso de Continuidad.....	27
Tabla 10. Contraste de hipótesis entre el Estrés Laboral y Compromiso Normativo	28

Índice de Figuras

Figura 1 Esquema de diseño de estudio.....	15
Figura 2 Distribución porcentual de los niveles del estrés laboral.....	21
Figura 3 Distribución porcentual de los niveles del compromiso organizacional.	22
Figura 4 Distribución porcentual de los niveles del Estrés laboral y compromiso organizacional.....	23

Resumen

Se realizó la investigación del estrés laboral y compromiso organizacional, siendo el objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

El tipo de investigación fue básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la muestra está conformado por 90 efectivos policiales, se empleó la escala de Likert, los instrumentos utilizados fueron validados por cuatro jueces expertos y la fiabilidad utilizada fue el Alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0.820, el cual indica que tiene una buena confiabilidad.

Respecto a los resultados, se logró evidenciar que el 18.9% de personal policial tiene nivel alto de estrés laboral, 51.1% de personal policial tiene nivel alto de compromiso organizacional. Asimismo, en la investigación se pudo determinar que el estrés laboral no se relaciona con el compromiso organizacional obteniéndose ($p=0.203 > \alpha=0.05$), presentando una correlación negativa muy débil (-0.135), comprobándose así que las variables en estudio se relacionan de manera inversa, resultados alcanzados usando la estadística paramétrica Pearson.

Palabras clave: Compromiso organizacional, afectivo, de continuidad, normativo.

Abstract

The investigation of work stress and organizational commitment was carried out, with the general objective being to determine the relationship between work stress and organizational commitment of police station personnel in the city of Lima, 2023.

The type of research was basic, quantitative approach, correlational level, non-experimental cross-sectional design, the sample is made up of 90 police officers, the Likert scale was used, the instruments used were validated by four expert judges and the reliability used was Cronbach's Alpha, resulting in 0.820, which indicates that it has good reliability.

Regarding the results, it was evident that 18.9% of police personnel have a high level of work stress, 51.1% of police personnel have a high level of organizational commitment. Likewise, in the research it was determined that work stress is not related to organizational commitment, obtaining ($p=0.203 > \alpha=0.05$), presenting a very weak negative correlation (-0.135), thus proving that the variables under study are related conversely, results achieved using Pearson parametric statistics.

Keywords: Organizational, affective, continuity, normative commitment.

I. INTRODUCCIÓN

A la fecha el estrés laboral es un problema donde las organizaciones deben tener en cuenta debido a que ha aumentado por el Covid-19 porque se ha modificado la forma de trabajo debido al aislamiento social, se ha incrementado el manejo de nuevas tecnologías, se ha reducido el salario entre otros (Quiranza y Campos, 2021). Por otro, este mal en los trabajadores causa diversas enfermedades físicas entre ellos variaciones cardiovasculares, dificultad en el aparato digestivo, transformaciones dermatológicas entre otros, inclusive puede traer consecuencias en el tema mental como la ansiedad, depresión, insomnio y otros (Acero, 2020). Por ello, es necesario que toda organización tome importancia a este tema y busque soluciones para así tener trabajadores comprometidos, aumente la productividad, el clima organizacional sea el adecuado y otros.

Esta situación, se ha visto reflejado en todo el mundo debido al brote del Covid -19 donde estudios realizados por la empresa Gallup - State of the Global Workplace, obtuvieron resultados que los trabajadores en el año 2021 se sintieron más estresados que nunca donde el 44% de colaboradores reconocieron tener estrés a diario, el 60% están indiferentes de sus puestos, 9% se sienten comprometidos en sus centros de trabajo entre otros, el estrés laboral incluso puede ser perjudicable para los colaboradores en diversas esferas del trabajo, sea en la vida familiar, relaciones humanas y sobre todo trae consecuencias graves en la salud de los seres humanos (Sifuentes, 2022). Asimismo, Ortiz (2020) indica el estrés se encuentra en todas las personas unos han aprendido a manejar, otros están en ese aprendizaje y la gran mayoría no sabe cómo enfrentarlo.

Por otro lado, nuestro país no está ajeno a este problema que se presentan en diversas organizaciones, debido a que estudios realizados indican que 70% de colaboradores peruanos padecen de estrés laboral y lo sufren las personas que tienen entre 25 a 40 años (El Portal del Capital Humano, 2022). De igual manera las instituciones del Perú Instituto Nacional de Salud Mental y Ministerio de Salud indican que la población Lima Metropolitana el 52.2% padecen de estrés moderado, por ello es importante que diversas

organizaciones adopten medidas para disminuir niveles altos de estrés, conforme se menciona en el Diario El Peruano (2021).

Lo mencionado en los puntos precedentes se puede deducir, el estrés laboral se presenta en diversas organizaciones siendo los motivos diversos, más aún las instituciones policiales no sería ajeno a este mal porque sus colaboradores desarrollan actividades no comunes a lo habitual. Asimismo, es fundamental conocer el compromiso organizacional de los policías porque mientras se cuenta con colaboradores comprometidos se podrá cumplir los objetivos organizacionales.

Por lo referido líneas arriba, se plantea este problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023?. De igual forma se plantea los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el compromiso afectivo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023?, ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el compromiso de continuidad del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023? y ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el compromiso normativo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023?

La investigación se justifica en forma teórica, en ello se aborda el marco teórico, conceptos de las variables a estudiar y las dimensiones correspondientes, para ello, se recabó información de revistas científicas, libros, entre otros, para después analizar y contrastar toda indagación relevante y de esta forma se podrá conocer la realidad de las variables en estudio en el personal policial de dependencias policiales en Lima.

Por otro lado, también tiene una justificación práctica porque se dará solución a la pregunta formulada donde se podrá conocer la correlación y realidad de las variables propuestas en la investigación en dependencias policiales en la ciudad de Lima, 2023, esto a fin de que el comando policial y/o los jefes de las dependencias policiales busquen estrategias para prevenir el estrés laboral. Asimismo, tiene la forma metodológica porque las tareas que se

llevaron están alineadas con la investigación científica para así conocer de manera concreta la relación de las variables, en ese sentido, en la investigación se construyó los instrumentos a utilizar.

El objetivo general de la exploración es determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023. Asimismo, tiene objetivos específicos: Determinar la relación del estrés laboral y el compromiso afectivo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023. Determinar la relación del estrés laboral y el compromiso de continuidad del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023. Determinar la relación del estrés laboral y el compromiso normativo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

Luego de planear los objetivos, se planteó la hipótesis general: El estrés laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023. A continuación, se señala las hipótesis específicas: Existe relación significativa del estrés laboral y el compromiso afectivo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023. Existe relación significativa del estrés laboral y el compromiso de continuidad del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023. Existe relación significativa del estrés laboral y el compromiso normativo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Según investigaciones que abarca a nivel internacional, Mejía et al. (2019) en una investigación en seis países de Latinoamérica buscaron determinar los factores socio-laborales coligados del estrés en colaboradores de Venezuela, Perú, Colombia, Ecuador, Honduras y Panamá, usando el método observacional multicéntrica, y para medir el tema mencionado aplicaron la escala de medición del estrés, participaron de dicho estudio 2608 personas, obteniéndose como resultado que el país de Venezuela con un 63% padecen de estrés en su mayoría mujeres, por ello, los autores recomiendan poner énfasis en el tema.

En Ecuador, Ramos et al. (2019) investigaron en una institución Pública el estrés laboral y mecanismos de afrontamiento, siendo una investigación correlacional – explicativo, obteniendo resultados que las empresas establecen las fuentes del estrés y proponen cómo afrontarlo, existiendo diversos estresores dependiendo del tipo de organización, sugiriendo que, se debe identificar estos padecimientos para así desarrollar estrategias que ayuden a reducir este problema, en ese sentido, se obtuvo como resultado que la gerencia y las relaciones con otras personas tiene una correlación fuerte ($r=0.903$).

Para Bernal et al. (2022) en estudio realizado en Ecuador, ha tenido como objetivo determinar cuáles son los factores estresores en los internos de enfermería en tiempos de pandemia, aplicando la técnicas de estudio observacional y analítico de corte transversal, lo que permitió aplicar la encuesta de Nursing Stress Scale, participando de dicha investigación 20 internos de enfermería, obteniéndose como resultado que, tener trabajos de sobrecarga académico tanto en su centro de trabajo y fuera de ello son los causantes del estrés laboral. Por otro, también llegaron a la conclusión que la población en un 70% tienen alto nivel de estrés y 30% padecen de nivel bajo de estrés laboral.

En México, Berrones-Sanz (2021) realizó una investigación, el objetivo fue describir características del trabajo y condiciones del estrés laboral en trabajadores (conductores de bicitaxis), teniendo una muestra 110

personas, siendo el estudio transversal correlacional y para recabar la data se utilizó la encuesta y la escala sintomática de aro, entre otros, obteniéndose resultados 16% de conductores presentaron niveles altos de estrés, siendo los factores apreciación de riesgo en la vía pública, riesgo asociado al vehículo, haber tenido accidentes y dolencias musculoesqueléticas en codo y muñecas, sugiriendo dicho autor se realice una intervención y protocolos para combatir este problema.

En Ecuador, desde la posición de Noroña et al. (2021) analizaron como la primera variable mencionada en este estudio afecta la salud de los obreros perteneciente a una entidad bancaria - Chimbo, durante el COVID-19 en el periodo 2019-2020, teniendo como estudio a 60 trabajadores, siendo el diseño no experimental, descriptivo, correlacional con corte transversal, encontrándose factores fisiológicos y psicosomáticos, presentándose que las personas que padecen de estrés son diez veces más propensas de padecer algún daño fisiológico, esto a causa de la tensión social y económica generada por la pandemia, en ese sentido, se confirmó que el 18.3% de trabajadores padecen de dolencias físicas, 3,3% tienen depresión y el 12 sufren de ansiedad e insomnio.

Li et al. (2021) en su estudio en China, analizaron la relación entre las variables propuestas y el agotamiento en enfermeras de quirófano en China, teniendo muestra de 509 enfermeras, teniendo como resultado que 70.3% estaban con estrés laboral, trayendo situaciones negativas en el compromiso organizacional mediado por el agotamiento emocional y la despersonalización. Asimismo, según el análisis de trayectoria múltiples reveló entre los grupos compromiso excesivo bajo y alto, por ello, las enfermeras que tenían bajo compromiso eran las más propensas a tener agotamiento emocional ($\beta = .750$ vs $.602$) y el personal de salud que tenían alto exceso eran más proclives a tener un bajo compromiso organizacional ($\beta = -.641$ vs $-.594$), concluyéndose que existe el burnout entre las variables de estudio y este es un mediador entre las variables de estudio.

En México, se realizó una exploración sobre las variables mencionadas en la presente investigación, siendo la exploración de tipo básico, no

experimental, cuantitativo - correlacional, teniendo como población 206 profesores, siendo la muestra 167 participantes, utilizaron muestreo no probabilístico por cuotas, utilizando como instrumento método de ecuaciones estructurales - cuestionarios tipo Likert 7, obteniéndose como resultado la segunda variable de estudio y el estrés crónico están interrelacionados de forma inversa ($r=-.573$), también la satisfacción laboral ($r=-.278$), en ese sentido se llegó a determinar que, a mayor estrés crónico existe menor indicios de compromiso en el trabajador en el centro laboral (Treviño y López, 2022)

Según los antecedentes que abarca el ámbito nacional, Márquez (2020) en la investigación realizada sobre las variable indicadas en la presente investigación en una organización del Estado, teniendo como objetivo determinar las variables de estudio en una organización en Arequipa, muestra 100 trabajadores, siendo sus instrumentos de medición cuestionario de compromiso organizacional y la escala de estrés laboral OIT, obteniéndose como resultado la existencia de relación entre las variables mencionadas en el presente estudio, infiriendo que existe otros factores que afectan las variables mencionadas. También, se tuvo como resultado que respecto a la primera variable 31% de colaboradores tienen nivel alto de estrés laboral, nivel medio 34% y 35% poseen nivel bajo de estrés laboral, respecto a la segunda variable en estudio 19% presentan nivel muy bajo de compromiso organizacional, 23% nivel bajo, 17% promedio, 21% nivel alto y el 20% tienen muy alto compromiso organizacional.

También tenemos a la investigación realizada por Casanova (2020), teniendo como objetivo determinar en qué medida y de qué manera el estrés laboral incide en el compromiso organizacional del personal en una empresa en Trujillo; siendo la investigación de enfoque mixto y de diseño de triangulación concurrente, poseyendo una muestra 40 trabajadores, siendo los resultados: 13% no tenían discernimiento de la existencia de la Ley de Seguridad y Salud, 23% conocían un poco de las normas de trabajo y el 100% de los colaboradores indican que la causa del estrés es el clima organizacional.

Desde la posición de Pezo (2021) en la investigación sobre la relación entre las variables presentadas en este estudio, siendo la investigación básica, enfoque cuantitativo, alcance correlacional, teniendo como muestra 138 colaboradores públicos de Tarapoto, obtuvo como resultado 49% de trabajadores tienen nivel alto de estrés laboral, 32% nivel medio y 19% nivel bajo. Asimismo, obtuvo como respuesta que 47% tuvo bajo compromiso organizacional, 30% nivel medio y 23% un nivel alto, concluyendo que las variables de estudio si tienen relación.

Citando a García (2022) realizó estudios respecto las variables propuestas en una empresa minera en el año 2021, siendo el objetivo describir la relación que tienen las variables que son materia de análisis, la investigación fue básica, corte transversal y de tipo correlacional, siendo la muestra 197 trabajadores, obteniendo como respuesta que no existe relación directa y significativa en la empresa de estudio entre las variables mencionadas, debido a que se obtuvo el siguiente resultado: $Rho = -0,045$, $p = 0.527 > 0.05$.

Gómez (2023) analiza la relación entre las variables mencionadas en una Institución educativa pública en Lima, estudio de tipo básica - no experimental y enfoque cuantitativo, realizándose el trabajo con muestra 61 maestros, obteniendo como resultado que, 37.7% evidencian la existencia alta del estrés laboral, respecto al compromiso organizacional 37,7% presentó nivel medio. Por otro, con relación al estudio si existe relación entre las variables ($p\text{-valor} = 0.853 > 0.05$ y $r = -.024$).

Hurtado (2023) en su investigación sobre las variables mencionadas en un centro de estudio público en Lima, la investigación fue aplicada, cuantitativa, diseño no experimental y corte transversal, siendo la muestra 61 maestros, utilizando para recabar información instrumentos de medición, obteniéndose resultados, 37.7% nivel alto de estrés laboral y nivel medio de compromiso organizacional 37.7%, concluyendo que no existe relación entre las variables estudiadas.

Carhuallanqui (2022), realizó una exploración en un centro de salud respecto a las variables indicadas en el presente estudio, siendo la

investigación básica, diseño no experimental, teniendo como muestra 57 colaboradores de la empresa de estudio, utilizándose para recabar la data la encuesta e instrumento, resultados que fueron procesados en el SPSS, lográndose evidenciar que si existe relación entre las variables indicadas porque se obtuvo una significancia $p=0.001 < 0.05$ y coeficiente de correlación $\rho = 0.857$, el cual significa que existe un nivel positivo fuerte. Por otro, a continuación, abordaremos conceptos relacionados a las variables de estudio.

En razón a la primera variable, Vidal (2019) menciona la Teoría de Cannon, que consiste en la respuesta de ataque – huida, es decir es la respuesta inmediata que experimentan los seres humanos ante estímulos amenazantes sean factores externos como internos, ante esta situación en la sangre se eleva la adrenalina y noradrenalina, se incrementa la tasa cardiaca, aumento del azúcar en la sangre entre otros. También, menciona la Teoría de Selye, consiste en la adaptación del organismo ante los estresores y tiene tres fases, siendo el primero alarma sucede cuando el organismo reacciona ante un estresor, denominándole choque, segunda fase de resistencia, radica en tener equilibrio frente a la primera fase y prolongar por mucho tiempo este problema puede causar úlceras pépticas, colitis ulcerosas, asma bronquial entre otros, por último, fase de agotamiento, en este punto se debe utilizar diversos medios para combatir los estresores pero si no se tiene respuesta favorable del organismo, volverá a la primera fase en donde aparecerán síntomas y causará problemas muy graves, inclusive puede causar la muerte.

Los autores Osorio y Cárdenas (2018) mencionan la Teoría de Selye donde manifiestan la variable en estudio es una condición del organismo desigual generado por la interacción entre el entorno externo y nivel de control de los seres humanos, esto surge debido a situaciones peligrosas. Por otro, Félix et al., (2018) mencionan que la primera variable de estudio utilizada en la presente investigación se presenta en todo tipo de organización y conforme paso del tiempo será un problema grave para la salud pública, por ello, hace

referencia que se debe poner importancia a este tema y buscar soluciones para combatir este mal.

Por otro, Hernández-González et al. (2012) mencionan para evaluar la primera variable de estudio se debe considerar el desgaste emocional, insatisfacción por la retribución recibida consiste a la retribución económica que percibe el colaborador respecto a las labores que realiza y perspectiva de crecimiento dentro de la organización, insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución se refiere a la valoración del trabajador respecto a las exigencias del ambiente de trabajo respecto a los recursos que este provee en el cumplimiento de sus funciones y el demérito profesional consiste en la estimación que tiene los colaboradores respecto al crecimiento profesional y el reconocimiento. Por otro, respecto al desgaste emocional consiste en la disminución de energía, sea esto desgaste emocional y físico, los mismos que están agrupados con situaciones de frustración y fracaso (Barreto y Salazar, 2021).

Asimismo, Amodeo y Perales (2019) indican en las empresas existe una variedad de estresores laborales siendo el primero estresor de ambiente físico, en ello, se encuentran la iluminación, ruido, temperatura, entre otros, el segundo estresor de contenido de tarea, en este tipo se encuentra carga mental, control de tareas y por último el estresor de organización de trabajo siendo horas de labores, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo profesional.

También, Ortiz (2020) menciona en los centros de labores existe diversos factores que provocan el estrés, siendo alta responsabilidad en el trabajo, carga de trabajo, relaciones interpersonales y condiciones laborales no satisfactorias, estos afectan a las personas de diferentes maneras, este mal puede ser identificado porque los colaboradores se mostrarán irritables, no estarán motivados, tendrán baja autoestima, disminución del rendimiento laboral, problemas digestivos entre otros, es así para prevenir este problema, se debe tener una dieta equilibrada, realizar ejercicios, dormir más de 6

horas y desconectarse del trabajo una vez que se termine una nuestra jornada laboral.

Patlán (2019), refiere que la primera variable de estudio está presente en todas las etapas de la especie humana, es un problema de salud ocupacional y la Organización Internacional del Trabajo indica que este mal genera pérdida de dinero en la organización debido a que los colaboradores sufren desánimo, agotamiento, ansiedad, pérdida de ingresos y desempleo, esto puede causar padecimientos físicos y mentales, así como disminución de la productividad, aumento de rotación, entre otros. Por otro, indica que este problema también afecta la economía del país, por ello, es fundamental identificar el problema para controlar y poner políticas para el buen desempeño laboral.

También, López-Jacob et al. (2019) indican, la primera variable de estudio hace referencia a la respuesta física, emocional y mental que advierte una persona debido excesivas jornadas laborales, falta de control en las tareas y otros relacionados al entorno de trabajo, generando impacto de manera desfavorable en la salud y tranquilidad de las personas. Por otro, abordar el estrés laboral es fundamental tanto para los seres humanos y las empresas debido a que puede traer consecuencias patológicas, como físico, emocional y social en las personas que lo experimentan entre las estrategias para combatir este problema de salud tenemos la gestión eficaz de tiempo, establecimiento de canales adecuados para una correcta comunicación, técnicas, juegos, ejercicios (Burgos et al., 2020)

Li y Zhang (2019) en un estudio a docentes en un centro de estudio (jardín) en China Continental, obtuvieron resultados que, el estrés laboral afectó el bienestar de los educadores tanto a nivel personal como laboral, sin embargo, estos docentes según el tema en cuestión tienen estrategias para poder evitar un ambiente de trabajo estresante debido a que tiene el capital psicológico.

Por otro lado, respecto a la teoría del compromiso organizacional Allen y Meyer (1990), mencionan es un estado psicológico que se define por la

relación entre una organización y el colaborador, más aún los autores mencionados proponen que el tema en mención tiene tres componentes siendo el primero el compromiso afectivo donde hace referencia al apego emocional del colaborador con la organización, permanencia en este punto se mide el tiempo que tiene el trabajador y el normativo donde el trabajador de manera voluntaria tiene compromiso con la institución. Asimismo, fueron los primeros en proponer el instrumento de medición para la segunda variable de estudio.

Por otro, estudios realizados por Almanza et al., (2018) mencionan la teoría de Taylor consiste en que la prosperidad de la organización se debe a los directivos y las obligaciones de los empleados, sugiriendo Taylor se aumente sueldo a los colaboradores que eran más productivos para que estos puedan salir beneficiados, al igual que la empresa, sin embargo, los gerentes aprovecharon esta situación para explotarlos, trayendo consecuencias negativas para los colaboradores porque se redujo al personal debido a que las actividades se terminaban antes de tiempo. Por otro, el autor en mención también da a conocer la teoría de C. Max Weber indicando, el poder de la persona se inicia con la creación del cargo que se encuentran jerárquicamente establecido, así como del desempeño que está basado bajo el principio del mérito, llamándose burocracia que sería un factor necesario para la gestión de la organización, el mismo que está basado en normas escritas y división del trabajo, estableciéndose cargos según jerarquías y méritos alcanzados por los trabajadores.

Asimismo, en esta investigación se estudia con la teoría propuesta por Allen y Meller debido a que explica dicha teoría de manera detalla y existe cantidad de investigaciones a nivel internacional que mencionan a dichos autores, como Polo et. al., (2022) indica la segunda variable de estudio consiste en la identificación del colaborador con la organización y su aspiración de pertenecer a la misma, en ese sentido, señala que esta variable tiene tres tipos, siendo el primero afectivo que consiste con el apego emocional que tiene el trabajador con el lugar de trabajo, el segundo es compromiso de continuación, esto se establece a partir que el colaborador tiene un apego

material respecto a su centro de labor y, por último, el compromiso normativo, consiste en que el trabajador hace referencia a la percepción sobre su permanencia en la organización, estas dimensiones son los mismos que fueron propuestas por el autor mencionado en el punto precedente.

Coronado et al., (2020) indica que la segunda variable de estudio es entendida como la preocupación del colaborador por la organización, el mismo que es atractivo para el trabajador puesto que este tiene posibilidad de tener una estabilidad laboral y pueda hacer línea de carrera, el autor mencionado reafirma el modelo propuesto por Allen y Meller (1990) quien señala que la segunda variable de estudio tiene tres componentes: afectivo, continuidad y normativo, los mismos que ayudaran a que el colaborador desarrolle la permanencia en la empresa, sin embargo, el comportamiento varía de acuerdo al tipo de cultura organizacional, oportunismo, promoción del personal y otros.

Por otro, Vera y Andersen (2018) en su investigación, concluyó que, para las empresas es fundamental contar con colaboradores comprometidos debido a que mejora el desempeño laboral, asegura la permanencia e identificación de los recursos humanos, por ello, disminuye la rotación, ausentismo, insatisfacción y grados de desmotivación, siendo el reconocimiento no monetario el principal factor para incentivar el compromiso organizacional. Asimismo, Soelton et al., (2020) concluyeron, el compromiso organizacional tiene resultado positivo y significativo en el desempeño de los recursos humanos.

Citando a Fuentes et al., (2020) en su estudio en dos centros de salud en Venezuela, determinó que realizar estudios de compromiso organizacional en una organización pertinente conocer si los trabajadores están satisfechos con su ambiente laboral, si están involucrados con los procesos y propósitos de ella. Por otro, los autores llegaron a la conclusión en los hospitales de estudio existe alto compromiso organizacional, por ello, se podría realizar cambios en mejorar de la institución, en ese sentido se puede colegir es fundamental conocer el compromiso de los trabajadores para así

implementar mejoras en la empresa o buscar estrategias que ayuden a la mejorar la segunda variable de análisis.

Según Chauhan et al., (2023) mencionan a la segunda variable de estudio falta agregar información, por ello, proponen que la tecnología, los mercados dinámicos y la globalización son aspectos trascendentales en el compromiso organizacional y esta información en estudios a la fecha serian omitidos. Asimismo, manifiestan que la pandemia de COVID-19 ha tenido influencia en este tema y sugieren que los temas mencionados sean considerados en durante la gestión de recursos humanos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación:

Acorde a la investigación es de enfoque cuantitativo porque mide las dos variables, para después proceder a realizar el análisis correspondiente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El estudio es de tipo básico debido a que se genera conocimiento de los fundamentos de fenómenos y hechos que son observables (Ley 31250, 2021)

Asimismo, Ñaupas (2018) indica este tipo de investigación se caracteriza porque sirve como cimiento para la investigación aplicada y este estudio busca descubrir nuevos conocimientos.

3.1.2 Diseño de investigación:

Desde el punto de vista, Hernández et al. (2014) señalan el diseño pueden ser experimentales y no experimentales, en ese sentido la exploración es no experimental porque las variables no se van a manipular y se enfocó en atención a la situación real.

Por otro lado, respecto al recojo de datos estos pueden ser transversales y longitudinales (Hernández y Mendoza, 2018), ante esta situación y debido a las características del estudio fue transversal porque se recogió datos en un momento determinado.

Respecto, al alcance del estudio puede ser exploratorio, correlacional, explicativo y descriptivo (Bernal, 2016; Hernández y Mendoza, 2018; Hernández et al., 2014), en ese orden de ideas la exploración es descriptivo debido a que las variables se emplearon en un contexto determinado y correlacional porque se va conocer la correspondencia que existe entre las variables.

Diagrama representativo del presente diseño es el siguiente:

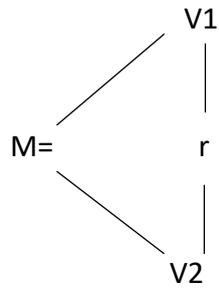


Figura 1

Esquema de diseño de estudio.

Donde:

M = Efectivos policiales.

V1= Estrés Laboral

V2= Compromiso Organizacional

r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: El estrés laboral.

Definición conceptual: Para López – Jacob et al. (2019), es una reacción física, emocional y mental de forma negativa debido a que la persona experimenta situaciones que implica una demanda excesiva de recursos en el entorno laboral, esto puede tener un desenlace grave en la salud.

Definición operacional: La primera variable se medirá mediante un cuestionario y consta de 4 dimensiones, siendo estos: “Desgaste emocional, insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución, exceso de demandas laborales y demérito profesional”.

Indicadores: Se especifica en la matriz de operacionalización de variables conforme se detalla en el anexo 2.

Escala de medición: Es ordinal y tiene cinco tipos de niveles tipo Likert, esto también se mencionan en la matriz de operacionalización de variables.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Los autores Meyer et. al (2004) mencionan la segunda variable en estudio, está relacionado al grado en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con la organización, comprende las actividades de trabajo, los objetivos y los valores organizacionales.

Definición operacional: La segunda variable también se medirá mediante un cuestionario y consta de 3 dimensiones, siendo lo siguiente: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Indicadores: Se detalla en la matriz de operacionalización de variables, el mismo que está en el punto anexo 2.

Escala de medición: Se señala en la matriz de operacionalización de variables y estos se han medido con la Escala de Likert de cinco niveles.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población: Se puede inferir es un conjunto de casos tienen especificaciones que sirve para la elegir la muestra, conforme mencionan los autores (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, la población total es 121 personas que laboran en dos dependencias policiales ubicadas en la ciudad de Lima, considerándose a 116 personas para el estudio.

- **Criterio de inclusión:** Personal policial que viene laborando en las dos dependencias policiales en estudio, los mismos que participan de manera voluntaria.
- **Criterio de exclusión:** Personal policial que no se encuentra en actividad por temas de investigación y salud (3 efectivos) y colaboradores que no desempeñan funciones propias de efectivos policiales (1 limpieza y 1 CAS).

3.3.2 Muestra: Es el subgrupo que surge de la población y esto debe definirse con precisión y debe ser representativo para el estudio

(Hernández-Sampieri et., al 2017). En ese sentido, se procede a calcular con la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * z^2 * P(1-p)}{(N-1) e^2 + z^2 * P(1-p)}$$

$$n = 90$$

3.3.3 Muestreo: Para tener como resultado la muestra mencionada, se aplicó el tipo no probabilístico, siendo no aleatorio por conveniencia, debido a que este tipo de muestreo nos permite tener acceso disponible a todos los sujetos que requieran ser incluidos, esto debido a la accesibilidad y proximidad que presentan estos (Otzen y Manterola, 2017)

3.3.4 Unidad de análisis: Personal que desarrollan actividades propias de la función policial en las dos dependencias policiales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica utilizada fue la encuesta, esto admitió analizar la relación entre las variables de estudio, haciendo uso los instrumentos de las variables estudiadas, los mismos que fueron aplicados a 90 efectivos policiales.

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los instrumentos son utilizados en la ruta cuantitativa y constan de diversidad de interrogantes respecto a las variables a medir, en ese sentido a continuación se detallan las fichas técnicas de la variable de estudio:

Ficha Técnica del instrumento 1:

Nombre	Cuestionario de estrés laboral
Autor	Ricardo Efrain Noa Naira.
Año	2023
Tipo de instrumento	Cuestionario
Dimensiones	4
Ítems	22

Ficha Técnica del instrumento 2

Nombre	Cuestionario compromiso organizacional
Autor	Ricardo Efrain Noa Naira.

Año	2023
Tipo de instrumento	Cuestionario
Dimensiones	3
Ítems	18

Para Ventura-León (2019) la validez por contenido permite evaluar la relevancia de los ítems, ante esta situación se utilizó un formato de jueces expertos quienes son profesionales expertos en el tema, siendo estos:

Tabla 1

Validación de juicio de expertos

Nº	Identificación del experto	Instrumento 1: Estrés laboral	Instrumento 2: Compromiso organizacional
1	Dra. Regina Y. Sevilla Sánchez	Aplicable	Aplicable
2	Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz	Aplicable	Aplicable
3	Dr. William Héctor Burgos Torres	Aplicable	Aplicable
4	Mg. Christian Walter Sechuran	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

La determinación de fiabilidad de los instrumentos se realizó a través del coeficiente Alpha de Cronbach. En ese sentido, George y Mallery (2003) mencionan si el coeficiente Alpha > 0.9, el nivel de confiabilidad será excelente, coeficiente Alpha > 0.8, será bueno, coeficiente Alpha > 0.7 es aceptable y si el coeficiente Alpha > 0.5 es pobre.

El análisis del Alpha de Cronbach se aplicó a todos los ítems de los instrumentos, conforme se puede ver en la tabla 2, se obtuvo el valor de 0.820, el cual representa un nivel bueno de confiabilidad.

Tabla 2

Fiabilidad de Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.820	40

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Procedimientos

En el estudio, primero se determinó las variables a ser estudiadas, posterior a ello, se estableció la población y muestra.

Luego se identificó la encuesta como la técnica de recolección de datos a utilizar, para ello, se procedió a construir los cuestionarios a utilizar, los mismos que fueron validados por cuatro expertos.

Una vez validado los instrumentos a utilizar, se procedió a realizar la prueba piloto para analizar y verificar la confiabilidad de los cuestionarios a utilizar, posterior a ello, se aplicó la encuesta 90 efectivos policiales, mediante Google forms.

Conforme al punto precedente y luego de tener la información recabada en una tabla de Excel, se procedió a procesar la data mediante la estadística descriptiva realizándose histogramas con su respectivo comentario. Asimismo, se aplicó la estadística inferencial, haciéndose uso el estadístico IBM SPSS V. 29, para tener información sobre los parámetros y comprobar la hipótesis planteada. Finalmente, se procedió a formular el presente trabajo haciendo uso de plataformas digitales Word y Mendeley.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Los métodos aplicados al presente estudio son el análisis descriptivo porque se realizó histogramas de los resultados luego de aplicar los instrumentos de medición, esta información fue detallada en Excel y tiene su explicación de manera clara y concisa.

Asimismo, se utilizó el análisis inferencial debido a que la data obtenida fue analizada con el estadístico IBM SPSS V. 29, para luego analizar la estadística inferencial a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 personas.

3.7. Aspectos éticos:

Para Gagñay et. al (2020) mencionan los aspectos éticos hace referencia al comportamiento de las personas frente a diversas investigaciones donde los individuos deben actuar con ética en la obtención de información para evitar cuestionamientos posteriores, conforme a lo mencionado y debido a la

importancia de la investigación se realizó el estudio basado al código de ética en la investigación del año 2020 perteneciente a la Universidad Cesar Vallejo. Asimismo, se trabajó según lo estipulado en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, en ello se establece procedimiento y guías para elaborar trabajos de investigación, más aún, en la citación, redacción entre otros, se trabajó con las Normas APA 7° edición y la información recabada fue de artículos científicos publicados en diversas bases de datos como Scopus, Dialnet, Redalcy entre otros, después se aplicó el programa de turnitin para verificar la información usada.

IV. RESULTADOS

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 3.

Frecuencia y porcentaje del estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	27.8%
	Intermedio	48	53.3%
	Alto	17	18.9%
	Total	90	100%

Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos del programa SPPS V. 29.

En la tabla 3, se registra que el 53.3% del total de efectivos policiales tienen nivel intermedio de estrés laboral, mientras el 18.9% están con alto nivel de estrés laboral y el 27.8% tienen nivel bajo, esto sería porque los policías al culminar el servicio terminan emocionalmente agotados, sienten preocupación de no cumplir con sus actividades en las dependencias policiales, los equipos que cuentan no ayudan en las labores que realizan y no existiría una buena comunicación entre los integrantes.

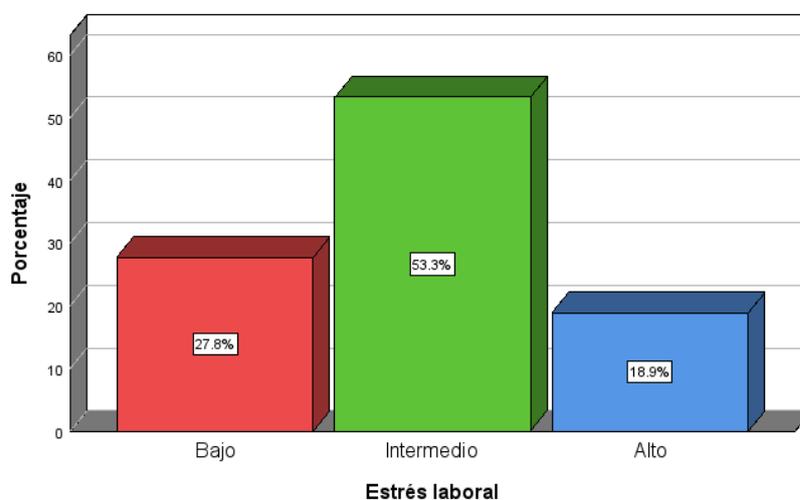


Figura 2

Distribución porcentual de los niveles del estrés laboral.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje del Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Promedio	44	48.9 %
	Alto	46	51.1 %
	Total	90	100%

Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos del programa SPPS V. 29.

En la tabla 4, se registra que el 48.9.3% del total de efectivos policiales tienen nivel promedio de compromiso laboral, mientras el 51.1% tienen un nivel alto de compromiso organizacional, esto sería debido a que los policías tienen vocación de servicio porque laboran más por gusto que por alguna necesidad que tuvieran, el lugar donde laboran es importante para ellos y muchas cambiarían en los policías si dejarían de laborar en las dependencias policiales.

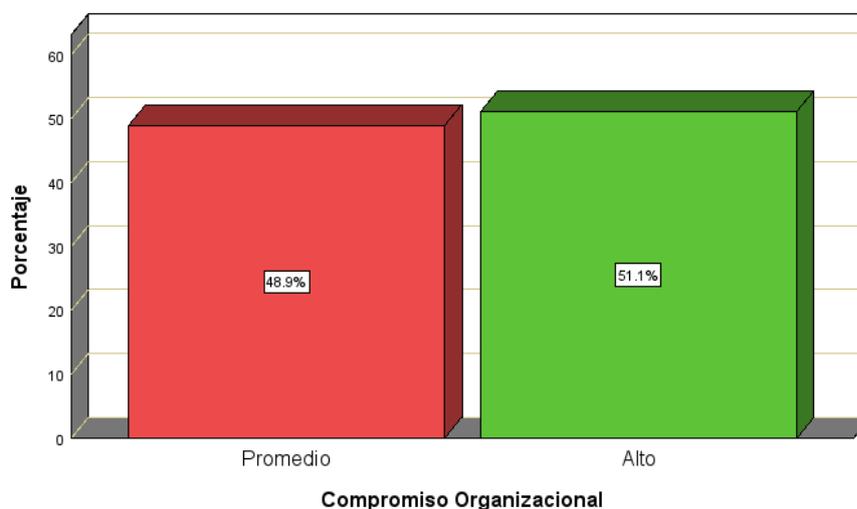


Figura 3

Distribución porcentual de los niveles del compromiso organizacional.

Tabla 5

Cruzada entre el Estrés Laboral y Compromiso Organizacional

		Compromiso organizacional		Total
		Promedio	Alto	
Estrés laboral	Bajo	10 11.10%	15 16.70%	25 27.8%
	Intermedio	26 28.90%	22 24.40%	48 53.3%
	Alto	8 8.90%	9 10.0%	17 18.9%
Total		44 48.90%	46 51.10%	90 100.0%

Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos del programa SPPS V. 29.

En la tabla 5, se observar el 18.9% (17) tiene nivel alto de estrés laboral, continuo el nivel intermedio 53.3% (48) y en el nivel bajo 27.8% (25). Por otro, en el compromiso organizacional, resaltó el alto compromiso 51.10 % (46), seguido del 48.90 % (44). En ese sentido se puede mencionar que el estrés laboral no afecta el compromiso organizacional de los policías, esto sería debido a que los policías se identifican con la organización donde laboran y estarían contentos de trabajar toda su vida en la institución policial.

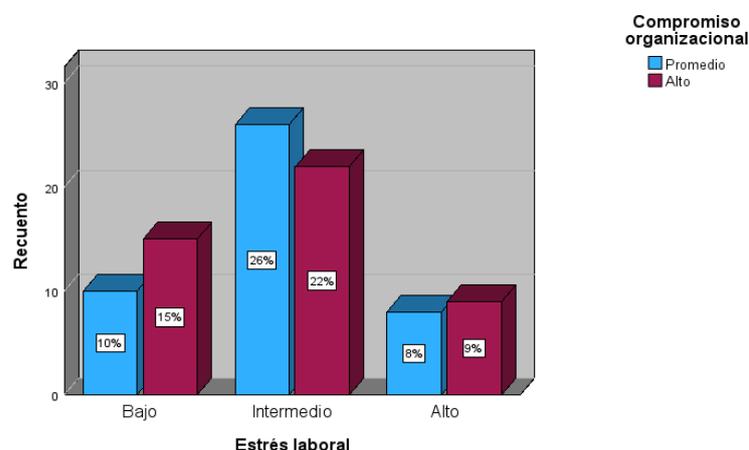


Figura 4

Distribución porcentual de los niveles del Estrés laboral y compromiso organizacional.

RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	.092	90	.059	.989	90	.630
Compromiso Organizacional	.065	90	.200*	.987	90	.518

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos del programa SPSS V. 29.

En la tabla 6, se aprecia que el Sig es mayor que 0.05, en ese sentido se puede mencionar la distribución de datos es normal, utilizándose la estadística paramétrica y las pruebas de correlación se realizaron con Pearson. Por otro, Tapia y Cevallos (2021) indican cuando la muestra es mayor a 50, los estudios deben realizarse con la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

A continuación, se procedió a contrastar las hipótesis formuladas en el presente estudio:

Hipótesis General:

H₀: No existe una relación significativa entre estrés laboral y el compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

H₁: Existe una relación significativa entre estrés laboral y el compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

Nivel de significancia (α): 0.05 (5%)

Intervalo de confianza (1- α): 1 – 0.05 =0.95 (95%)

p-valor: Es el error real al afirmar que existe una correlación de las variables.

Regla:

Si p-valor > α = Aceptamos H₀.

Si $p\text{-valor} < \alpha = \text{Rechazamos } H_0 \text{ y Aceptamos } H_1$.

Tabla 7

Contraste de hipótesis entre el Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional

		Estrés Laboral	Compromiso Organizacional
Estrés Laboral	Coeficiente de Pearson	1	-.135
	Sig. (bilateral)	.	.203
	N	90	90
Compromiso Organizacional	Coeficiente de Pearson	-.135	1
	Sig. (bilateral)	.203	.
	N	90	90

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos del SPSS V. 29.

En la tabla 7, conforme $p\text{-valor}$ obtenido ($p=0.203 > \alpha=0.05$), entonces se puede decir no existe certeza suficiente para rechazar la hipótesis nula, en ese sentido, se confirma los datos siguen una distribución normal. Por otro, respecto al coeficiente de correlación presenta - 0.135, que a decir de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), tiene una correlación negativa muy débil, eso quiere indicar que, las variables se relacionan de manera inversa, en otras palabras, si una variable aumenta de valor la otra disminuye, respecto al estudio se puede inferir si el estrés laboral aumenta el compromiso organizacional disminuye, ante esta situación, podemos mencionar si los policías tiene niveles altos de estrés laboral afectará el compromiso organizacional de manera débil.

Hipótesis Específica 1:

H_0 : No existe una relación significativa entre estrés laboral y el compromiso afectivo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

H_1 : Existe una relación significativa entre estrés laboral y el compromiso afectivo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

Tabla 8*Contraste de hipótesis entre el Estrés Laboral y el Compromiso Afectivo*

		Estrés Laboral	Compromiso Afectivo
Estrés Laboral	Coeficiente de Pearson	1	-.329**
	Sig. (bilateral)	.	.002
	N	90	90
Compromiso Afectivo	Coeficiente de Pearson	-.329**	1
	Sig. (bilateral)	.002	.
	N	90	90

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

Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos del SPSS V. 29.

En la tabla 8, considera un p-valor menor a 0.05 para la hipótesis específica 1 planteada en el estudio, por ende, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Asimismo, respecto a la correlación podemos mencionar que presenta -0.329^{**} , el mismo que significa que la primera variable respecto a la primera dimensión tiene una correlación negativa débil (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), esto quiere decir que se relacionan de manera inversa. En ese sentido, se puede mencionar si la primera variable disminuye, el compromiso afectivo aumentará, por ende, se contará con policías involucrados en sus labores que realizan y se podrá cumplir con los objetivos organizacionales.

Hipótesis Específica 2:

H₀: No existe una relación significativa entre estrés laboral y el compromiso de continuidad del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

H₁: Existe una relación significativa entre estrés laboral y el compromiso de continuidad del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

Tabla 9

Contraste de hipótesis entre el Estrés Laboral y Compromiso de Continuidad

		Estrés Laboral	Compromiso de Continuidad
Estrés Laboral	Coeficiente de Pearson	1	.232**
	Sig. (bilateral)	.	.028
	N	90	90
Compromiso de Continuidad	Coeficiente de Pearson	.232**	1
	Sig. (bilateral)	.028	.
	N	90	90

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

Fuente: Elaboración propia de resultados obtenidos del SPSS V. 29.

En la tabla 9, considera un p-valor menor a 0.05 para la hipótesis específica 2 planteada en el estudio, por ende, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Asimismo, respecto a la correlación podemos mencionar que presenta 0.232**, el mismo que significa que tiene una correlación positiva débil (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Ante ello, se puede deducir si el estrés laboral aumenta en los policías, de igual forma, aumentará la cantidad de efectivos que tomen conciencia en los costos que generaría dejar su institución.

Hipótesis Específica 3:

H₀: No existe una relación significativa entre estrés laboral y el compromiso normativo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

H₁: Existe una relación significativa entre estrés laboral y el compromiso normativo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

Tabla 10*Contraste de hipótesis entre el Estrés Laboral y Compromiso Normativo*

		Estrés Laboral	Compromiso Normativo
Estrés Laboral	Coefficiente de Pearson	1	-.188
	Sig. (bilateral)	.	.075
	N	90	90
Compromiso Normativo	Coefficiente de Pearson	-.188	1
	Sig. (bilateral)	.075	.
	N	90	90

Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos del programa SPSS V. 29.

En la tabla 10, considera un p-valor mayor a 0.05 para la hipótesis específica 3 planteada en el estudio, por ende, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula. Asimismo, respecto a la correlación podemos mencionar que presenta - 0.188, el mismo que significa que tiene una correlación negativa muy débil (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), conforme a lo referido, se deduce si el estrés laboral aumenta en las dependencias policiales en estudio disminuirá la visión, objetivos, valores y otros en los policías referente a la organización donde laboran.

V. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general de la exploración, se verificó el estrés laboral y el compromiso organizacional no están correlacionadas ($r=0.203$; $p > 0.135$), estos resultados son similares a los autores Treviños y López (2022) quienes encontraron datos igual al estudio ($r=-.573$). De igual forma, con la investigación realizada por García, (2022) quien encontró la existencia de relación inversa entre las variables ($\rho=-0.045$). Asimismo, la investigación realizada por Gómez (2023) encontrando ($\rho=-.024$; $p < .853$).

Por otra parte, existen estudios donde las variables que son propuestas en la investigación están correlacionadas, como en la investigación realizada por Carhuallanqui, (2022) en un centro de Salud en Huancayo, obteniendo el siguiente resultado ($p = 0.001 < 0.05$; $\rho=0.857$), donde los colaboradores tienen insatisfacción laboral, existe mala relación entre compañeros y están agotados emocionalmente esto repercute en el compromiso organizacional. Así mismo, en el estudio realizado por Márquez (2020) en una institución del Estado, concluye que existe una relación positiva entre las variables, siendo de intensidad baja, debido a que se encontró la existencia de otros factores que afectan al compromiso organizacional.

Hay que mencionar, además en la investigación se obtuvo resultados que el personal de las dependencias policiales en estudio el 53.3% tienen nivel intermedio de estrés laboral, 27.8% tienen nivel bajo de estrés laboral y el 18.9% padecen nivel alto de estrés laboral, estos resultados son diferentes a lo obtenido por Pezo (2021) quien realizó exploración en la Dirección de Agricultura en Tarapoto, obteniendo que, 49% de trabajadores tienen nivel alto de estrés laboral, 32% nivel medio y 19% nivel bajo. De igual forma, Hurtado (2023) en el estudio realizado en un centro de salud respecto a las variables estudiadas, obtuvo resultados que, 37.7 % de sus colaboradores padecen de estrés laboral, en ese sentido, se puede deducir que la primera variable de estudio se puede presentar en diversas organizaciones, debido a la existencia de diversos estresores como estresor de ambiente, estresor de contenido de tarea y estresor de organización de trabajo (Amodeo y Perales, 2019).

En ese orden de ideas Ortiz (2020) refiere los estresores en el trabajo afectan a las personas de diferentes maneras, colaboradores irritables, trabajadores no están motivados, baja autoestima, disminución del rendimiento laboral, problemas digestivos entre otros. Además, el estrés laboral repercute en las organizaciones debido a que este mal genera pérdida de dinero, trabajadores con padecimientos físicos y mentales, disminución de la productividad, aumento de rotación, entre otros, más aún, este problema afecta la economía del país (Patlán, 2019).

Por otra parte, respecto al compromiso organizacional del personal policial que es materia de estudio, se obtuvo que el 51.1% del total de efectivos policiales tienen nivel alto de compromiso organizacional. Por otro, Pezo (2021) en un estudio en una Institución de Agrícola respecto a la variable mencionada, obtuvo 47% tuvo bajo compromiso organizacional, 30% nivel medio y 23% un nivel alto. También, en estudios realizados en personal de un nosocomio en Tarapoto, obtuvieron el 37.7% de colaboradores tienen nivel bajo de compromiso organizacional, en ese sentido, la variable menciona consiste en la identificación de un colaborador con la empresa y su aspiración de pertenecer a la misma, siendo este compromiso de tres tipos, afectivo, de continuidad y normativo (Polo et., 2022).

Por otra parte, Coronado et al., (2020) indica que la segunda variable de estudio es entendida como la preocupación del colaborador por la organización, el mismo que es atractivo para el trabajador puesto que este tiene posibilidad de tener una estabilidad laboral y pueda hacer línea de carrera, el autor mencionado reafirma el modelo propuesto por Allen y Meller (1990) quien señala que la segunda variable de estudio tiene tres componentes: afectivo, continuidad y normativo, los mismos que ayudaran a que el colaborador desarrolle la permanencia en la empresa, sin embargo, el comportamiento varía de acuerdo al tipo de cultura organizacional, oportunismo, promoción del personal y otros. Cabe mencionar Fuentes et al., (2020) indica es fundamental realizar estudios sobre el comportamiento organizacional porque así se podrá conocer si los trabajadores están satisfechos con su ambiente laboral, si están involucrados con los procesos

y propósitos de ella. Por otro, Vera y Andersen (2018) indica para las empresas es fundamental contar con colaboradores comprometidos debido a que mejora el desempeño laboral, asegura la permanencia e identificación de los recursos humanos, por ello, disminuye la rotación, ausentismo, insatisfacción y grados de desmotivación, siendo el reconocimiento no monetario el principal factor para incentivar el compromiso organizacional.

Por otra parte, respecto al primer objetivo, se observó el estrés laboral y el compromiso afectivo están relacionadas de forma inversa ($r=-0.329^{**}$; $p=0.002 < 0.05$), es decir si aumenta el estrés laboral disminuye el compromiso afectivo, más aún, estudios realizados por Li y Zhang (2019) sobre la primera variable de estudio en un centro de formación educativa en China, concluyeron que, el estrés laboral afectó el bienestar de los docentes tanto a nivel personal como laboral. Con respecto al compromiso afectivo Allen y Meller (1990) mencionan es el apego emocional del colaborador con la organización y Coronado et al., (2020) refiere que este tipo de compromiso ayuda a que el trabajador desarrolle el sentido de pertenencia en la organización.

También, con relación al segundo objetivo específico se evidencia el estrés laboral y el compromiso de continuidad se relacionan de manera positiva débil ($r=0.232^{**}$; $p=0.028 < 0.05$), desde el punto de vista López-Jacob et al. (2019) refieren el estrés laboral es a consecuencia de excesivas jornadas laborales, falta de control en las tareas y otros relacionados al entorno de trabajo, mientras Burgos et al., (2020) afirma este mal trae consecuencias negativas tanto a nivel personal como organizacional, por ello, se debe establecer técnicas, mejorar la comunicación, juegos, ejercicios entre otro. Por otro, citando a Allen y Meller (1990) el compromiso de continuidad hace referencia al tiempo de permanencia que tiene el trabajador en la empresa.

Asimismo, al tercer objetivo se evidencia el estrés laboral no se relaciona con el compromiso normativo ($r=-0.188^{**}$; $p=0.075 > 0.05$), a juicio de Bernal et al. (2022) el estrés laboral se origina por sobrecarga laboral en los centros de trabajo y fuera de ella, estas personas que padecen este mal son diez veces más propensas de padecen algún daño fisiológico (Noroña et al.,

2021). Por otra parte, desde el punto de vista Allen y Meller (1990) respecto al compromiso normativo sostienen que el colaborador de manera voluntaria tiene compromiso con la institución.

VI. CONCLUSIONES.

Primera. Se determinó, el estrés laboral no tiene relación con el compromiso organizacional en el personal policial de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023, de acuerdo a la prueba de Pearson, en ello, se prueba el valor de significancia y el coeficiente de correlación expone que no existe relación significativa.

Segunda. Se determinó, el estrés laboral tiene una relación significativa de manera negativa débil con el compromiso afectivo, en el personal policial de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023, acorde a la prueba de Pearson, en ello, se prueba el valor de significancia y el coeficiente de correlación demuestra que existe relación inversa.

Tercera. Se determinó, el estrés laboral tiene una relación positiva débil con el compromiso de continuidad, en el personal policial de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023, conforme la prueba de Pearson, en ello, el valor de significancia bilateral y el coeficiente de correlación demuestra que existe correlación positiva débil.

Cuarta. Se determinó, el estrés laboral no tiene una relación con el compromiso normativo, en el personal policial de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023, conforme la prueba de Pearson, en ello, el valor de significancia bilateral y el coeficiente de correlación demuestra que existe correlación negativa muy débil y se relaciona de manera inversa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se plantea a los jefes de las dependencias policiales se encarguen de realizar evaluaciones con apoyo de psicólogos de la institución policial, a fin de detectar los estresores en el ambiente laboral, esto a fin de que el compromiso organizacional aumente en beneficio de la organización.

Segunda. Se sugiere a los jefes de las dependencias policiales en estudio formulen nuevas políticas a fin de controlar el estrés laboral en beneficio de los policías, esto a fin de aumentar el compromiso afectivo.

Tercera. A los futuros investigadores realizar estudios en otras dependencias policiales, a fin de conocer a detalle los factores que afectan el compromiso de continuidad en policías para así buscar estrategias en beneficio del personal policial.

Cuarta. A los futuros investigadores realizar estudios en dependencias policiales con énfasis en el compromiso normativo, esto a fin de conocer de manera detallada que factores influyen en este tema, para después proponer alternativas en beneficio de los policías.

REFERENCIAS

- Acero Montoya, M. A. (2020) Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8061>.
- Amodeo, S. y Perales, J. (2009). Estrés laboral: técnicas de intervención sobre el individuo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 61 58-61. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=22&sid=ac9346a5-a213-4b00-ac54-f6ce8b9b535c@pdc-v-sessmgr04>.
- Almanza Jiménez, R., Calderón Campos, P., & Vargas-Hernández, J. G. (2018). TEORÍAS CLÁSICAS DE LAS ORGANIZACIONES Y EL GUNG HO. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 22(1), 1-18.
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology.*, 63, 1–18.
- Barreto Osmá, D. A., & Salazar Blanco, H. A. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30-39.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta Edición).
- Bernal Gutiérrez, G. V., Ramírez Mera, G. J., Hernández Hernández, S. L., & Velázquez, M. del R. H. (2022). El estrés laboral de los internos de enfermería durante la pandemia del COVID-19. *UNESUM-Ciencias*, 6(4), 40–46. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v6.n4.2022.477>
- Berrones-Sanz, L. D. (2021). Estrés laboral en conductores de bicitaxis del Centro Histórico de la Ciudad de México. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 58(3). <https://doi.org/10.24875/rmimss.m20000030>

- Burgos Angulo, D.J., Rendón Lainez, V.M., Díaz Nivelá, C.L., Aguirre Chiriguayo, J.T., Peralta Zuñiga, G.A., y Angulo de León, T.A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Carhuallanqui, M. (2022). Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en el departamento de Farmacia del IREN Concepción 2021 (Maestría). Universidad Peruana Los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4103/T037_41149831_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casanova, Y. N. (2020). *Estrés laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de Chuck E. Chesse's, Trujillo-2019* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74903/Casanova_DYN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chauhan, R. S., Howe, D. C., & Nachmias, S. (2023). Organizational commitment: an ever-shifting concept forever changed by COVID-19. *Human Resource Development International*, 26(2), 232–239. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047150>.
- Congreso de la República del Perú. (2021). Ley N° 31250, Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. 1–17. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1968664-1>.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60).
- Diario El Peruano, (2021). Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19. <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por>
- Gagñay, L. K. I., Chicaiza, S. L. T., & Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1).

- García, L. M. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021* [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82001/Garcia_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- George, Darren. & Mallery, Paul. (2003). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston MA: Allyn y Bacon.
- Gómez López, M. P. (2023). *Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113749>
- Hernández González, A. I., Ortega Andeane, R. P., & Reidl Martínez, L. M. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*, 6(11), 113-129.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill (ed.); Vol. 6, Issue 2).
- Hurtado Escobedo, R. A. (2023). *Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una micro red de salud, San Ignacio-2022* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111927>
- Félix, R. O., García, C. y Mercado, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=25&sid=63543af3-faa9-450f-b4a8-61810c0ddc46@sessionmgr4007>.

- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015.
- Li, N., Zhang, L., Li, X., & Lu, Q. (2021). The influence of operating room nurses' job stress on burnout and organizational commitment: The moderating effect of over-commitment. *Journal of advanced nursing*, 77(4), 1772–1782. <https://doi.org/10.1111/jan.14725>
- Li, Y., & Zhang, R.-C. (2019). Kindergarten teachers' work stress and work-related well-being: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 47(11), 1–11. <https://doi.org/10.2224/sbp.8409>
- López-Jacob, M. J., Fontaneda, I., & Morales-Muñoz, I. (2019). Estrés laboral y salud: una revisión. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 22(4), 195-207. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/334741196_Estres_laboral_y_salud_una_revision
- Márquez, M. (2020). *Compromiso organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de un organismo del Estado* [tesis de Maestría, Universidad San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14732/UPmachmj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía, Christian R, Chacon, Jhosselyn I, Enamorado-Leiva, Olga M, Garnica, Lilia Rosana, Chacón-Pedraza, Sergio Andrés, & García-Espinosa, Yislem Anayn. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). The impact of organizational commitment on employee performance: A review and directions for future research. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007. doi: 10.1037/0021-9010.89.6.991

- Moreno, Janeth Elizabeth Salvador. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Noroña Salcedo, D. R., Quilumba Vallejo, V. A., & Vega Falcón, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81–100. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de tesis. 5ª edición. Ediciones de la U.
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3).
- Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas* 47949998), 13(1), 81-90 <https://doi.org/10.15332/s1794-99982017.0001.06>. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=53543af3-faa9-450f-b4a8-61810c0ddc46@sessionmgr4007>.
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35 (1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.
- Pezo, S. G. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020* [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59092/Pezo_LSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Polo, J., Madrid, J., Gómez, L., Muñoz, A. y Millán, A. (2022). Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales. Editorial Universidad del Norte 141.

Portal del capital Humano (2022). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. *Recursos Humanos, el Portal del Capital Humano*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.

Quiranza C., & Campos, Y. (2021). Estrés Laboral Durante La Covid-19: a Propósito De Una Revisión Sistemática Maestrante. *Universidad Internacional SEK, Repositorio Digital.*, 3974800, 1–13. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4182>.

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 8.

Sifuentes, E. (2022). El estrés laboral alcanza nuevo pico en trabajos alrededor del mundo. Business Insider México | Noticias pensadas para ti. https://businessinsider.mx/estres-laboral-alcanza-nuevo-pico-trabajos-mundo_estrategia/

Soelton, M., Suatoni, M., Yanuar, T., Syah, R., Ramli, Y., Santoso, P., & Octaviani, R. (2020). Conceptualizing The Role of Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 3(8), 178-188.

Tapia, C. E. F., & Cevallos, K. L. F. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83-106.

Treviño, R. y López, J. (2022). The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico.

Contaduría y Administración, 67 (3), 309-337.
<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/viewFile/3173/1818>

Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 34(4), 323-326.

Vera, M. D., & Andersen, C. T. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145–150.
<https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300145>.

Vidal V. (2019). El estrés laboral. Análisis y prevención. España. Prensas de la universidad de Zaragoza.
<https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres+en+docentes+2020&hl=es&sa=X&ved=>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 Estrés Laboral				
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.	El estrés laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Desgaste emocional	- Agotamiento emocional y físico.	1,2,3, 4,5,6	(1) En total desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4): De acuerdo y (5): Totalmente de acuerdo.	Bajo Intermedio Alto
			Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.	- Ambiente de trabajo.	7,8,9, 10,11, 12		
				- Responsabilidad en el trabajo.			
			Falta de motivación para el desempeño	- Motivación. - Desempeño.	13,14, 15,16, 17,18		
Demérito profesional	- Línea de carrera - Reconocimiento	19,20 21,22					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2 Compromiso Organizacional				
1. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el compromiso afectivo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023?	1. Determinar la relación del estrés laboral y el compromiso afectivo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.	1. Existe relación significativa del estrés laboral y el compromiso afectivo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	- Pertenencia. - Afiliación. - Sentido de pertenencia. - Apego.	1,2,3, 4,5,6	(1) En total desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni de acuerdo	Bajo
2. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el compromiso de continuidad del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023?	2. Determinar la relación del estrés laboral y el compromiso de continuidad del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.	2. Existe relación significativa del estrés laboral y el compromiso de continuidad del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.					

de Lima, 2023?		de Lima, 2023.				ni en desacuerdo, (4): De acuerdo y (5): Totalmente de acuerdo.	Promedio Alto
3. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el compromiso normativo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023?	3. Determinar la relación del estrés laboral y el compromiso normativo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.	3. Existe relación significativa del estrés laboral y el compromiso normativo del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.	Compromiso de continuidad	- Inversión. - Consecuencias. - Necesidades. - Falta de alternativas. - Competencias. - Dificultad.	7,8,9 10, 11, 12,		
			Compromiso normativo	- Deber. - Conveniencia. - Culpabilidad. - Obligación. - Lealtad. - Agradecimiento	13,14 15,16 17,18		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental, transversal		Población: 121 personas Muestra: Muestreo por conveniencia	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario para Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional.		Descriptiva: Tabla de frecuencias y porcentajes. Inferencial: Pearson.		

Anexo 2. Tabla de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Estrés Laboral	Es una reacción física, emocional y mental de forma negativa debido a que la persona experimenta situaciones que implica una demanda excesiva de recursos en el entorno laboral, esto puede tener un desenlace grave en la salud. López-Jacob et al. (2019)	Es la combinación de factores objetivos y subjetivos relacionados con el entorno laboral. Se mide a través de un cuestionario de 22 ítems medidas con escala Likert (5 alternativas).	Desgaste emocional	• Agotamiento emocional	1- 6	Ordinal El inventario está compuesto por 22 ítems de opción múltiple: (1) En total desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo y (5): Totalmente de acuerdo.
			Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.	• Ambiente de trabajo.	7-12	
			Falta de motivación para el desempeño	• Motivación.	13-18	
			Demérito profesional	• Reconocimiento.	19-22	

Compromiso Organizacional.	<p>El compromiso organizacional se refiere al grado en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su organización, están involucrados en su trabajo y están comprometidos con los objetivos y valores de la empresa.</p> <p>Meyer et, al (2004)</p>	<p>Se define operacionalmente como la combinación de tres dimensiones: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso calculado. El mismo que está conformado por un cuestionario de 18 ítems medidos con la escala Likert (05 alternativas).</p>	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia 	1-6	Ordinal
			Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión 	7-12	El inventario está compuesto por 18 reactivos de opción múltiple.
			Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación 	13- 18	(1) En total desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4): De acuerdo y (5): Totalmente de acuerdo.

ANEXO 4. CRITERIO DE JUECES

Validación de Expertos N° 1:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para la Investigación "El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	William Héctor Burgos Torres	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Estrés Laboral y Compromiso Organizacional
Autor:	Ricardo Efrain Noa Naira.
Procedencia:	Autor en mención.
Administración:	Personal policial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Dependencia Policial
Escala de Medición	Tipo Likert: (1) En total desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4): De acuerdo y (5): Totalmente de acuerdo.
Significación:	Se determinará el análisis de la muestra, la representatividad de los participantes y la calidad de los datos. Si se han abordado adecuadamente estos aspectos, los resultados de la encuesta tendrán una mayor significación y podrán utilizarse para inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de la población del personal PNP de la ciudad de Lima, 2023.

4. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
<p>Estrés Laboral</p> <p>Es una reacción física, emocional y mental de forma negativa debido a que la persona experimenta situaciones que implica una demanda excesiva de recursos en el entorno laboral, esto puede tener un desenlace grave en la salud. (López-Jacob et al., 2019)</p>	Desgaste emocional	Es la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, los mismos que están asociados a una sensación de frustración y fracaso (Barreto y Salazar, 2021)
	Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.	Es la valoración del trabajador respecto a las exigencias del ambiente de trabajo respecto a los recursos que este provee en el cumplimiento de sus funciones (Hernández et al., 2012)
	Falta de motivación para el desempeño	Consiste en la evaluación que hace la organización respecto al trabajo que realizan sus colaboradores (Hernández et al., 2012)
	Exceso de demandas laborales	Es la reacción que enfrentan las personas frente a exigencias y presiones laborales (Hernández et al., 2012)
	Demérito profesional	Es la estimación que tiene los colaboradores respecto al crecimiento profesional y el reconocimiento (Hernández et al., 2012).
<p>Compromiso Organizacional</p> <p>Se refiere al grado en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su organización, están involucrados en su trabajo y están comprometidos con los objetivos y valores de la empresa. (Meyer et., al (2004)</p>	Afectivo	Se refiere al apego emocional que tiene el trabajador con el lugar de trabajo (Polo et al., 2022)
	De Continuidad	Se establece a partir que el colaborador tiene un apego material respecto a su centro de labor (Polo et al., 2022)
	Normativo	Consiste en que el trabajador hace referencia a la percepción sobre su permanencia en la organización (Polo et al., 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los instrumentos de medición para la Investigación "El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023", elaborado por Ricardo Efrain Noa Naira en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial y lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

"Estrés Laboral"

- **Primera dimensión:** Desgaste emocional.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	1. Al culminar el servicio policial termino agotado emocionalmente.	4	4	4	
	2. Siento preocupación de no cumplir con mis labores en mi centro de trabajo.	4	4	4	
Agotamiento físico	3. El pensar en mi trabajo y en el esfuerzo físico que voy a realizar me preocupa.	4	4	4	
	4. No tengo ganas de ir a trabajar, porque me siento cansado.	4	4	4	
	5. Las labores que realizo en mi institución requieren de mucho esfuerzo físico.	4	4	4	
	6. Siento que por más que ponga mi esfuerzo en mi trabajo no alcanzo resultados favorables.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	7. No tengo espacio adecuado para realizar mi trabajo.	4	4	4	
	8. Los equipos de oficina que dispongo no ayuda en mis labores que realizo.	4	4	4	
	9. Siento que la iluminación y ruido en mi trabajo me genera incomodidad.	4	4	4	
	10. En mi trabajo no existe una buena comunicación entre los integrantes y se encuentra desorganizado.	4	4	4	
Responsabilidad en el trabajo	11. Actúo de manera indiferente frente a hechos que son parte de mi trabajo.	4	4	4	
	12. El tiempo es insuficiente para las labores que realizo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de motivación para el desempeño.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	13. Me siento indiferente por mejorar en mi rendimiento.	4	4	4	
	14. Las labores que realizo en mi institución no me motivan a prosperar en mi desempeño.	4	4	4	
	15. Pienso que debo cambiarme a otra unidad de la PNP.	4	4	4	
	16. Hago mis labores haciendo el mínimo esfuerzo.	4	4	4	
Desempeño	17. Siento frustración respecto al crecimiento laboral.	4	4	4	
	18. Pienso que el esfuerzo que hago en esta institución es inútil.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Demérito profesional.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	19. Por más que me esfuerce, mi trabajo no es valorado.	4	4	4	
	20. Existe demasiados requisitos para poder ascender en mi institución.	4	4	4	
Reconocimiento	21. Pienso que no me siento valorado por mi institución.	4	4	4	
	22. El reconocimiento que recibo es insuficiente.	4	4	4	

"Compromiso organizacional"

- Primera dimensión: Compromiso afectivo.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia	23. Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución de la PNP.	4	4	4	

	24. El lugar donde laboro es importante para mí.	4	4	4	
	25. Considero a esta institución como parte de mi familia.	4	4	4	
Afiliación	26. Siento los problemas de esta institución como propio.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	27. Disfruto conversar de mi institución con otras personas ajenas a ella.	4	4	4	
Apego	28. Estaría contento laborar toda mi vida en esta institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión	29. La razón principal de laborar en esta institución es por la remuneración y beneficios que percibo.	4	4	4	
Consecuencias	30. Dejar de laborar en esta institución sería duro para mi persona.	4	4	4	
Necesidades	31. La razón fundamental por lo que estoy laborando en esta institución policial, es porque afuera, sería complicado lograr otro trabajo igual.	4	4	4	
Falta de alternativas	32. En estos momentos es difícil dejar mi institución.	4	4	4	
Competencias	33. En estos momentos trabajo en esta institución más por gusto que por alguna necesidad que tuviera.	4	4	4	
Dificultad	34. Muchas cosas cambiarían en mi vida si dejaría de laborar en mi institución.	4	4	4	

- Tercera Dimensión: Compromiso normativo.

Validación de Expertos N° 2:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para la Investigación "El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Christian Paulo Walter Sechuran
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Derecho y Administración
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Estrés Laboral y Compromiso Organizacional
Autor:	Ricardo Efrain Noa Naira.
Procedencia:	Autor en mención.
Administración:	Personal policial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Dependencia Policial
Escala de Medición	Tipo Likert: (1) En total desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4): De acuerdo y (5): Totalmente de acuerdo.
Significación:	Se determinará el análisis de la muestra, la representatividad de los participantes y la calidad de los datos. Si se han abordado adecuadamente estos aspectos, los resultados de la encuesta tendrán una mayor significación y podrán utilizarse para inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de la población del personal PNP de la ciudad de Lima, 2023.

4. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
Estrés Laboral Es una reacción física, emocional y mental de forma negativa debido a que la persona experimenta situaciones que implica una demanda excesiva de recursos en el entorno laboral, esto puede tener un desenlace grave en la salud. (López-Jacob et al., 2019)	Desgaste emocional	Es la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, los mismos que están asociados a una sensación de frustración y fracaso (Barreto y Salazar, 2021)
	Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.	Es la valoración del trabajador respecto a las exigencias del ambiente de trabajo respecto a los recursos que este provee en el cumplimiento de sus funciones (Hernández et al., 2012)
	Falta de motivación para el desempeño	Consiste en la evaluación que hace la organización respecto al trabajo que realizan sus colaboradores (Hernández et al., 2012)
	Exceso de demandas laborales	Es la reacción que enfrentan las personas frente a exigencias y presiones laborales (Hernández et al., 2012)
	Demérito profesional	Es la estimación que tiene los colaboradores respecto al crecimiento profesional y el reconocimiento (Hernández et al., 2012).
Compromiso Organizacional Se refiere al grado en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su organización, están involucrados en su trabajo y están comprometidos con los objetivos y valores de la empresa. (Meyer et., al (2004)	Afectivo	Se refiere al apego emocional que tiene el trabajador con el lugar de trabajo (Polo et al., 2022)
	De Continuidad	Se establece a partir que el colaborador tiene un apego material respecto a su centro de labor (Polo et al., 2022)
	Normativo	Consiste en que el trabajador hace referencia a la percepción sobre su permanencia en la organización (Polo et al., 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los instrumentos de medición para la Investigación "El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023", elaborado por Ricardo Efrain Noa Naira en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial y lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

"Estrés Laboral"

- **Primera dimensión:** Desgaste emocional.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	1. Al culminar el servicio policial termino agotado emocionalmente.	4	4	4	
	2. Siento preocupación de no cumplir con mis labores en mi centro de trabajo.	4	4	4	
Agotamiento físico	3. El pensar en mi trabajo y en el esfuerzo físico que voy a realizar me preocupa.	4	4	4	
	4. No tengo ganas de ir a trabajar, porque me siento cansado.	4	4	4	
	5. Las labores que realizo en mi institución requieren de mucho esfuerzo físico.	4	4	4	
	6. Siento que por más que ponga mi esfuerzo en mi trabajo no alcanzo resultados favorables.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	7. No tengo espacio adecuado para realizar mi trabajo.	4	4	4	
	8. Los equipos de oficina que dispongo no ayuda en mis labores que realizo.	4	4	4	
	9. Siento que la iluminación y ruido en mi trabajo me genera incomodidad.	4	4	4	
	10. En mi trabajo no existe una buena comunicación entre los integrantes y se encuentra desorganizado.	4	4	4	
Responsabilidad en el trabajo	11. Actúo de manera indiferente frente a hechos que son parte de mi trabajo.	4	4	4	
	12. El tiempo es insuficiente para las labores que realizo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de motivación para el desempeño.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	13. Me siento indiferente por mejorar en mi rendimiento.	4	4	4	
	14. Las labores que realizo en mi institución no me motivan a prosperar en mi desempeño.	4	4	4	
	15. Pienso que debo cambiarme a otra unidad de la PNP.	4	4	4	
	16. Hago mis labores haciendo el mínimo esfuerzo.	4	4	4	
Desempeño	17. Siento frustración respecto al crecimiento laboral.	4	4	4	
	18. Pienso que el esfuerzo que hago en esta institución es inútil.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Demérito profesional.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	19. Por más que me esfuerce, mi trabajo no es valorado.	4	4	4	
	20. Existe demasiados requisitos para poder ascender en mi institución.	4	4	4	
Reconocimiento	21. Pienso que no me siento valorado por mi institución.	4	4	4	
	22. El reconocimiento que recibo es insuficiente.	4	4	4	

"Compromiso organizacional"

- Primera dimensión: Compromiso afectivo.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia	23. Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución de la PNP.	4	4	4	

	24. El lugar donde laboro es importante para mí.	4	4	4	
	25. Considero a esta institución como parte de mi familia.	4	4	4	
Afiliación	26. Siento los problemas de esta institución como propio.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	27. Disfruto conversar de mi institución con otras personas ajenas a ella.	4	4	4	
Apego	28. Estaría contento laborar toda mi vida en esta institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión	29. La razón principal de laborar en esta institución es por la remuneración y beneficios que percibo.	4	4	4	
Consecuencias	30. Dejar de laborar en esta institución sería duro para mi persona.	4	4	4	
Necesidades	31. La razón fundamental por lo que estoy laborando en esta institución policial, es porque afuera, sería complicado lograr otro trabajo igual.	4	4	4	
Falta de alternativas	32. En estos momentos es difícil dejar mi institución.	4	4	4	
Competencias	33. En estos momentos trabajo en esta institución más por gusto que por alguna necesidad que tuviera.	4	4	4	
Dificultad	34. Muchas cosas cambiarían en mi vida si dejaría de laborar en mi institución.	4	4	4	

- Tercera Dimensión: Compromiso normativo.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deber	35. El motivo principal de permanecer trabajando en esta institución es porque tengo la obligación moral.	4	4	4	
Conveniencia	36. Aunque tendría ventajas en otras organizaciones, no sería correcto dejar ahora mi institución policial.	4	4	4	
Culpabilidad	37. Me sentiría culpable si dejo de trabajar en mi institución.	4	4	4	
Obligación	38. En la actualidad no dejaría esta institución policial debido a que tengo obligación de pertenencia con todos los integrantes de ella.	4	4	4	
Lealtad	39. Esta institución de la PNP se merece mi lealtad.	4	4	4	
Agradecimiento	40. Le debo mucho a esta institución.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Walter Sechurán Christian Paulo.
Especialidad del validador: Administración y Derecho.

Lima, 10 de octubre del 2023.

Christian Paulo Walter Sechurán.
DNI: 40426766

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Validación de Expertos N° 3:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para la Investigación "El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	REGINA YSABEL SEVILLA SANCHEZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- POSGRADO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	METODÓLOGA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Estrés Laboral y Compromiso Organizacional
Autor:	Ricardo Efraim Noa Naira.
Procedencia:	Autor en mención.
Administración:	Personal policial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Dependencia Policial
Escala de Medición	Tipo Likert: (1) En total desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4): De acuerdo y (5): Totalmente de acuerdo.
Significación:	Se determinará el análisis de la muestra, la representatividad de los participantes y la calidad de los datos. Si se han abordado adecuadamente estos aspectos, los resultados de la encuesta tendrán una mayor significación y podrán utilizarse para inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de la población del personal PNP de la ciudad de Lima, 2023.

4. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
<p>Estrés Laboral</p> <p>Es una reacción física, emocional y mental de forma negativa debido a que la persona experimenta situaciones que implica una demanda excesiva de recursos en el entorno laboral, esto puede tener un desenlace grave en la salud. (López-Jacob et al., 2019)</p>	Desgaste emocional	Es la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, los mismos que están asociados a una sensación de frustración y fracaso (Barreto y Salazar, 2021)
	Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.	Es la valoración del trabajador respecto a las exigencias del ambiente de trabajo respecto a los recursos que este provee en el cumplimiento de sus funciones (Hernández et al., 2012)
	Falta de motivación para el desempeño	Consiste en la evaluación que hace la organización respecto al trabajo que realizan sus colaboradores (Hernández et al., 2012)
	Exceso de demandas laborales	Es la reacción que enfrentan las personas frente a exigencias y presiones laborales (Hernández et al., 2012)
	Demérito profesional	Es la estimación que tiene los colaboradores respecto al crecimiento profesional y el reconocimiento (Hernández et al., 2012).
<p>Compromiso Organizacional</p> <p>Se refiere al grado en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su organización, están involucrados en su trabajo y están comprometidos con los objetivos y valores de la empresa. (Meyer et., al (2004)</p>	Afectivo	Se refiere al apego emocional que tiene el trabajador con el lugar de trabajo (Polo et al., 2022)
	De Continuidad	Se establece a partir que el colaborador tiene un apego material respecto a su centro de labor (Polo et al., 2022)
	Normativo	Consiste en que el trabajador hace referencia a la percepción sobre su permanencia en la organización (Polo et al., 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los instrumentos de medición para la Investigación "El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023", elaborado por Ricardo Efrain Noa Naira en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

4. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
<p>Estrés Laboral</p> <p>Es una reacción física, emocional y mental de forma negativa debido a que la persona experimenta situaciones que implica una demanda excesiva de recursos en el entorno laboral, esto puede tener un desenlace grave en la salud. (López-Jacob et al., 2019)</p>	Desgaste emocional	Es la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, los mismos que están asociados a una sensación de frustración y fracaso (Barreto y Salazar, 2021)
	Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.	Es la valoración del trabajador respecto a las exigencias del ambiente de trabajo respecto a los recursos que este provee en el cumplimiento de sus funciones (Hernández et al., 2012)
	Falta de motivación para el desempeño	Consiste en la evaluación que hace la organización respecto al trabajo que realizan sus colaboradores (Hernández et al., 2012)
	Exceso de demandas laborales	Es la reacción que enfrentan las personas frente a exigencias y presiones laborales (Hernández et al., 2012)
	Demérito profesional	Es la estimación que tiene los colaboradores respecto al crecimiento profesional y el reconocimiento (Hernández et al., 2012).
<p>Compromiso Organizacional</p> <p>Se refiere al grado en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su organización, están involucrados en su trabajo y están comprometidos con los objetivos y valores de la empresa. (Meyer et., al (2004)</p>	Afectivo	Se refiere al apego emocional que tiene el trabajador con el lugar de trabajo (Polo et al., 2022)
	De Continuidad	Se establece a partir que el colaborador tiene un apego material respecto a su centro de labor (Polo et al., 2022)
	Normativo	Consiste en que el trabajador hace referencia a la percepción sobre su permanencia en la organización (Polo et al., 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los instrumentos de medición para la Investigación "El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023", elaborado por Ricardo Efrain Noa Naira en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

"Estrés Laboral"

- **Primera dimensión:** Desgaste emocional.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	1. Al culminar el servicio policial termino agotado emocionalmente.	4	4	4	
	2. Siento preocupación de no cumplir con mis labores en mi centro de trabajo.	4	4	4	
Agotamiento físico	3. El pensar en mi trabajo y en el esfuerzo físico que voy a realizar me preocupa.	4	4	4	
	4. No tengo ganas de ir a trabajar, porque me siento cansado.	4	4	4	
	5. Las labores que realizo en mi institución requieren de mucho esfuerzo físico.	4	4	4	
	6. Siento que por más que ponga mi esfuerzo en mi trabajo no alcanzo resultados favorables.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	7. No tengo espacio adecuado para realizar mi trabajo.	4	4	4	
	8. Los equipos de oficina que dispongo no ayuda en mis labores que realizo.	4	4	4	
	9. Siento que la iluminación y ruido en mi trabajo me genera incomodidad.	4	4	4	
	10. En mi trabajo no existe una buena comunicación entre los integrantes y se encuentra desorganizado.	4	4	4	
Responsabilidad en el trabajo	11. Actúo de manera indiferente frente a hechos que son parte de mi trabajo.	4	4	4	
	12. El tiempo es insuficiente para las labores que realizo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de motivación para el desempeño.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	13. Me siento indiferente por mejorar en mi rendimiento.	4	4	4	
	14. Las labores que realizo en mi institución no me motivan a prosperar en mi desempeño.	4	4	4	
	15. Pienso que debo cambiarme a otra unidad de la PNP.	4	4	4	
	16. Hago mis labores haciendo el mínimo esfuerzo.	4	4	4	
Desempeño	17. Siento frustración respecto al crecimiento laboral.	4	4	4	
	18. Pienso que el esfuerzo que hago en esta institución es inútil.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Demérito profesional.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	19. Por más que me esfuerce, mi trabajo no es valorado.	4	4	4	
	20. Existe demasiados requisitos para poder ascender en mi institución.	4	4	4	
Reconocimiento	21. Pienso que no me siento valorado por mi institución.	4	4	4	
	22. El reconocimiento que recibo es insuficiente.	4	4	4	

"Compromiso organizacional"

- Primera dimensión: Compromiso afectivo.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia	23. Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución de la PNP.	4	4	4	

	24. El lugar donde laboro es importante para mí.	4	4	4	
	25. Considero a esta institución como parte de mi familia.	4	4	4	
Afiliación	26. Siento los problemas de esta institución como propio.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	27. Disfruto conversar de mi institución con otras personas ajenas a ella.	4	4	4	
Apego	28. Estaría contento laborar toda mi vida en esta institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión	29. La razón principal de laborar en esta institución es por la remuneración y beneficios que percibo.	4	4	4	
Consecuencias	30. Dejar de laborar en esta institución sería duro para mi persona.	4	4	4	
Necesidades	31. La razón fundamental por lo que estoy laborando en esta institución policial, es porque afuera, sería complicado lograr otro trabajo igual.	4	4	4	
Falta de alternativas	32. En estos momentos es difícil dejar mi institución.	4	4	4	
Competencias	33. En estos momentos trabajo en esta institución más por gusto que por alguna necesidad que tuviera.	4	4	4	
Dificultad	34. Muchas cosas cambiarían en mi vida si dejaría de laborar en mi institución.	4	4	4	

- Tercera Dimensión: Compromiso normativo.

Validación de Expertos N° 4:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para la Investigación "El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ignacio de Loyola Pérez Díaz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica Educativa	
Institución donde labora:	Docente de Pre Grado – UCV – Lima Este	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Estrés Laboral y Compromiso Organizacional
Autor:	Ricardo Efrain Noa Naira.
Procedencia:	Autor en mención.
Administración:	Personal policial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Dependencia Policial
Escala de Medición	Tipo Likert: (1) En total desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4): De acuerdo y (5): Totalmente de acuerdo.
Significación:	Se determinará el análisis de la muestra, la representatividad de los participantes y la calidad de los datos. Si se han abordado adecuadamente estos aspectos, los resultados de la encuesta tendrán una mayor significación y podrán utilizarse para inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de la población del personal PNP de la ciudad de Lima, 2023.

4. Soporte teórico

Variables	Dimensiones	Definición
<p>Estrés Laboral</p> <p>Es una reacción física, emocional y mental de forma negativa debido a que la persona experimenta situaciones que implica una demanda excesiva de recursos en el entorno laboral, esto puede tener un desenlace grave en la salud. (López-Jacob et al., 2019)</p>	Desgaste emocional	Es la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, los mismos que están asociados a una sensación de frustración y fracaso (Barreto y Salazar, 2021)
	Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.	Es la valoración del trabajador respecto a las exigencias del ambiente de trabajo respecto a los recursos que este provee en el cumplimiento de sus funciones (Hernández et al., 2012)
	Falta de motivación para el desempeño	Consiste en la evaluación que hace la organización respecto al trabajo que realizan sus colaboradores (Hernández et al., 2012)
	Exceso de demandas laborales	Es la reacción que enfrentan las personas frente a exigencias y presiones laborales (Hernández et al., 2012)
	Demérito profesional	Es la estimación que tiene los colaboradores respecto al crecimiento profesional y el reconocimiento (Hernández et al., 2012).
<p>Compromiso Organizacional</p> <p>Se refiere al grado en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su organización, están involucrados en su trabajo y están comprometidos con los objetivos y valores de la empresa. (Meyer et., al (2004)</p>	Afectivo	Se refiere al apego emocional que tiene el trabajador con el lugar de trabajo (Polo et al., 2022)
	De Continuidad	Se establece a partir que el colaborador tiene un apego material respecto a su centro de labor (Polo et al., 2022)
	Normativo	Consiste en que el trabajador hace referencia a la percepción sobre su permanencia en la organización (Polo et al., 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los instrumentos de medición para la Investigación "El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023", elaborado por Ricardo Efrain Noa Naira en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial y lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

"Estrés Laboral"

- **Primera dimensión:** Desgaste emocional.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	1. Al culminar el servicio policial termino agotado emocionalmente.	4	4	4	
	2. Siento preocupación de no cumplir con mis labores en mi centro de trabajo.	4	4	4	
Agotamiento físico	3. El pensar en mi trabajo y en el esfuerzo físico que voy a realizar me preocupa.	4	4	4	
	4. No tengo ganas de ir a trabajar, porque me siento cansado.	4	4	4	
	5. Las labores que realizo en mi institución requieren de mucho esfuerzo físico.	4	4	4	
	6. Siento que por más que ponga mi esfuerzo en mi trabajo no alcanzo resultados favorables.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	7. No tengo espacio adecuado para realizar mi trabajo.	4	4	4	
	8. Los equipos de oficina que dispongo no ayuda en mis labores que realizo.	4	4	4	
	9. Siento que la iluminación y ruido en mi trabajo me genera incomodidad.	4	4	4	
	10. En mi trabajo no existe una buena comunicación entre los integrantes y se encuentra desorganizado.	4	4	4	
Responsabilidad en el trabajo	11. Actúo de manera indiferente frente a hechos que son parte de mi trabajo.	4	4	4	
	12. El tiempo es insuficiente para las labores que realizo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de motivación para el desempeño.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	13. Me siento indiferente por mejorar en mi rendimiento.	4	4	4	
	14. Las labores que realizo en mi institución no me motivan a prosperar en mi desempeño.	4	4	4	
	15. Pienso que debo cambiarme a otra unidad de la PNP.	4	4	4	
	16. Hago mis labores haciendo el mínimo esfuerzo.	4	4	4	
Desempeño	17. Siento frustración respecto al crecimiento laboral.	4	4	4	
	18. Pienso que el esfuerzo que hago en esta institución es inútil.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Demérito profesional.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	19. Por más que me esfuerce, mi trabajo no es valorado.	4	4	4	
	20. Existe demasiados requisitos para poder ascender en mi institución.	4	4	4	
Reconocimiento	21. Pienso que no me siento valorado por mi institución.	4	4	4	
	22. El reconocimiento que recibo es insuficiente.	4	4	4	

"Compromiso organizacional"

- Primera dimensión: Compromiso afectivo.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia	23. Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución de la PNP.	4	4	4	

	24. El lugar donde laboro es importante para mí.	4	4	4	
	25. Considero a esta institución como parte de mi familia.	4	4	4	
Afiliación	26. Siento los problemas de esta institución como propio.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	27. Disfruto conversar de mi institución con otras personas ajenas a ella.	4	4	4	
Apego	28. Estaría contento laborar toda mi vida en esta institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión	29. La razón principal de laborar en esta institución es por la remuneración y beneficios que percibo.	4	4	4	
Consecuencias	30. Dejar de laborar en esta institución sería duro para mi persona.	4	4	4	
Necesidades	31. La razón fundamental por lo que estoy laborando en esta institución policial, es porque afuera, sería complicado lograr otro trabajo igual.	4	4	4	
Falta de alternativas	32. En estos momentos es difícil dejar mi institución.	4	4	4	
Competencias	33. En estos momentos trabajo en esta institución más por gusto que por alguna necesidad que tuviera.	4	4	4	
Dificultad	34. Muchas cosas cambiarían en mi vida si dejaría de laborar en mi institución.	4	4	4	

- Tercera Dimensión: Compromiso normativo.

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deber	35. El motivo principal de permanecer trabajando en esta institución es porque tengo la obligación moral.	4	4	4	
Conveniencia	36. Aunque tendría ventajas en otras organizaciones, no sería correcto dejar ahora mi institución policial.	4	4	4	
Culpabilidad	37. Me sentiría culpable si dejo de trabajar en mi institución.	4	4	4	
Obligación	38. En la actualidad no dejaría esta institución policial debido a que tengo obligación de pertenencia con todos los integrantes de ella.	4	4	4	
Lealtad	39. Esta institución de la PNP se merece mi lealtad.	4	4	4	
Agradecimiento	40. Le debo mucho a esta institución.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: PEREZ DIAZ IGNACIO DE LOYOLA
 DNI: 08341128

Especialidad del validador: PSICOLOGO CLINICO EDUCATIVO

Lima, 20 de octubre del 2023.



Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz
 PSICOLOGO CLINICO EDUCATIVO

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

PEREZ DIAZ IGNACIO DE YOLA
 DNI: 08341128
 ORCID: 0000-0001-8686-9935

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

ANEXO 5. AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
REGION POLICIAL LIMA
DIVISION POLICIAL OESTE
DEPINCRI BREÑA-PUEBLO LIBRE.

AUTORIZACIÓN

--- El que suscribe Comandante PNP Oscar Manuel GODOY DEL AGUILA - Jefe del Departamento de Investigación Criminal Breña – Pueblo Libre, Autoriza al Licenciado Ricardo Efrain NOA NAIRA, identificado con DNI N° 48253950, estudiante de la Maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de que ejecute sus instrumentos de su tesis titulado **“El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023”**, en este Departamento de Investigación Criminal Breña – Pueblo Libre, el mismo que será aplicado al personal policial.

Breña, 02 de noviembre del 2023



OA-337002
OSCAR MANUEL GODOY DEL AGUILA
COMANDANTE PNP
JEFE DEL DEPINCRI BREÑA-PL



POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
REGIÓN POLICIAL - LIMA
DIVPOL - OESTE
COMISARÍA DE BREÑA

AUTORIZACIÓN

--- El que suscribe Comandante PNP Carlos QUINTANILLA QUISPE - Comisario de Breña, Autoriza al Licenciado Ricardo Efrain NOA NAIRA, identificado con DNI N° 48253950, estudiante de la Maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de que ejecute sus instrumentos de su tesis titulado **"El estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023"**, en esta Comisaria de Breña, el mismo que será aplicado al personal policial.

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

Breña, 11 de noviembre del 2023



OA-240589
CARLOS QUINTANILLA QUISPE
COMANDANTE PNP
COMISARIO BREÑA

ANEXO 6. CAPTURA DE PANTALLA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN   Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas **90** Configuración

Sección 1 de 5

Investigación sobre el estrés laboral y compromiso organizacional del personal de dependencias policiales de la ciudad de Lima, 2023.

Buen día, estamos realizando la presente investigación, te pedimos que nos apoyes respondiendo el siguiente formulario. Asimismo, se le pide sinceridad al momento de determinar su respuesta, los resultados son para fines académicos. Agradecemos su participación.

Correo ^{*}

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Después de la sección 1 Ir a la sección 2 (Datos Generales)

Sección 2 de 5

Datos Generales

Descripción (opcional)

Edad ^{*}

FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN   Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas **90** Configuración

90 respuestas  [Ver en Hojas de cálculo](#) 

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

Ya no se aceptan respuestas en este formulario

[Resumen](#) [Pregunta](#) [Individual](#)