



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima laboral y niveles de estrés durante la pandemia Covid-19
en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Pereira Gonzales, Claudia Vanessa (ORCID: 0000-0002-9008-9082)

ASESORA:

Mg. Yucra Camposano, Jennifer Fiorella (ORCID: 0000-0002-2014-1690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

A Dios por darme la vida. Por los triunfos y momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mi madre por ser la persona que siempre me ha guiado en todo momento y acompañado durante todo mi trayecto estudiantil. A mi padre quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

A mi hermano por estar siempre a mi lado motivándome hacer mejor persona en la vida.

A mi hijo quien es la razón de esforzarme por el presente y el mañana eres mi principal motivación como en todos mis logros.

Asimismo, a mi pareja por su apoyo incondicional en todo momento y por ser mi soporte emocional.

A mis compañeros de estudios con quienes compartimos momentos gratos y agradables durante nuestra formación académica.

Pereira Gonzales Claudia Vanessa

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y por todos aquellos momentos difíciles que nos han enseñado a valorarlo cada día más.

A mis padres por ser la persona que siempre me han guiado en todo momento sobre todo durante esta formación académica.

A mis familiares por ser parte de este proceso, ya que de una forma u otra nos han apoyado, motivado e inspirado para continuar en nuestra formación.

A mis amigos, compañeros de estudios con quienes he compartido momentos gratos y agradables durante nuestra formación profesional.

Un especial agradecimiento a todas las personas que de algún modo hicieron parte de este último proceso para obtener mi título profesional.

A todos los demás muchas gracias.

Pereira Gonzales Claudia Vanessa

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLÓGIA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
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	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad Shapiro Wilk para las variables clima laboral y nivel de estrés laboral	25
Tabla 2 Relación entre clima laboral y estrés laboral	26
Tabla 3 Relación entre autorrealización y las dimensiones estrés laboral.....	26
Tabla 4 Relación entre involucramiento laboral y las dimensiones estrés laboral	27
Tabla 5 Relación entre supervisión y las dimensiones estrés laboral.....	28
Tabla 6 Relación entre comunicación y las dimensiones estrés laboral	29
Tabla 7 Relación entre condiciones laborales y las dimensiones estrés laboral.....	29
Tabla 8 Matriz de consistencia.....	42
Tabla 9 Operacionalización de las variables	45
Tabla 10 Análisis de validez ítem –test de la Escala de clima laboral	56
Tabla 11 Estadísticos de confiabilidad de la Escala de clima laboral	57
Tabla 12 Análisis de validez ítem –test del Cuestionario de Nivel de Estrés Laboral	58
Tabla 13 Estadísticos de confiabilidad de la escala de niveles de estrés laboral	59

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama de puntos de las correlaciones	58

Resumen

El trabajo que se presenta tiene como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. La investigación está enmarcada dentro de un estudio tipo básico, de nivel correlacional, bajo el diseño de investigación no experimental de corte transversal. Se utilizó dos instrumentos; el primero está dirigido a medir el clima laboral y el segundo mide el estrés laboral, ambos cuestionarios están diseñados con pregunta tipo likert. En cuanto el resultado se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman $r_s = -.474$; $p = .000$, indicando con ello que existe relación en el aspecto estadístico de manera significativa entre la variable clima laboral y estrés laboral, donde el tamaño de efecto arrojó una magnitud pequeña, lo que indica que si existe una relación entre ambas variables. Se concluye que a mayor clima laboral menor será el estrés laboral de los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, durante la pandemia Covid 19 pues existe una relación de manera indirecta.

Palabras clave: Clima laboral, Niveles de estrés, Policía, Pandemia Covid 19.

Abstract

The work presented aims to determine the relationship between the work environment and stress levels during the Covid 19 pandemic in police officers from the Cusco Criminal Investigation Division. The research is framed within a basic type study, correlational level, under the non-experimental cross-sectional research design. Two instruments were used; the first is aimed at measuring the work environment and the second measures work stress, both questionnaires are designed with likert type questions. As the result was obtained as Spearman's correlation coefficient $r_s = -.474$; $p = .000$, thereby indicating that there is a significant statistical relationship between the variable work environment and work stress, where the effect size showed a small magnitude, which indicates that there is a relationship between both variables. It is concluded that the greater the work environment, the lower the work stress of the police officers of the Criminal Investigation Division of Cusco, during the Covid 19 pandemic, since there is an indirect relationship.

Keywords: Work environment, Stress levels, Police, Covid 19 pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

El 2020 ha sorprendido a todo el mundo con la presencia de una pandemia global conocida como COVID-19; la cual ha generado un alto impacto en las personas en especial en los trabajadores ya que las empresas debían mantenerse cerradas y no podían laborar. Estas medidas fueron asumidas como parte de los protocolos considerados que debían cumplir todos los países para prevenir y poder evitar así que el virus se expandiera. Sin embargo, esta medida no fue considerada para aquellos que laboran en el área de salud como doctores y enfermeros así como aquellos encargado de velar por el reguardo de la seguridad ciudadana es decir los efectivos policiales, bomberos y todos aquellos que laboran en las fuerzas armadas los cuales debían seguir trabajando durante las 24 horas del día con el fin de garantizar la atención de emergencias en la cuarentena cuya medida la estableció la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020).

Cabe mencionar que, está medida fue apoyada por expertos mundiales, quienes establecieron aquellos procedimientos laborales que se debían seguir realizando cuyo objetivo es prevenir y disminuir considerablemente los riesgos que esta pandemia puede ocasionar y así poder prevenir la propagación del brote; generando en las personas que desempeñan estos puestos estado de ansiedad, estrés laboral, así como también miedo por cumplir su labor a la cual se habían consagrado.

Naturalmente, en el Perú, esta política fue comisionada a la Policía Nacional bajo los criterios que están establecidos en la Constitución Política del Perú (2019) la cual señala que el propósito fundamental de un policía es “poder garantizar el orden interno del país a través de mantener y restablecer las normas que han sido establecidas para la misma”. Cabe mencionar que, los efectivos policiales que han estado laborando durante esta temporada, están realizando un sobre esfuerzo laboral producto del incumplimiento obligatorio del distanciamiento social y de otras normas implementadas por el Estado por parte de los ciudadanos.

De acuerdo a estimaciones por la Organización de las Naciones Unidas en el Perú, si se desea cubrir la demanda según el número de habitantes que posee, debería tener por lo menos unos doscientos mil funcionarios policías para cubrir las necesidades de seguridad en todo el país, pero si está por debajo de la mitad de esa cifra situación que evidenció en la ciudad de Lima al reflejar uno de los índices más alto a nivel mundial de infectado con COVID 19 tal como lo señala el informe establecido por la contraloría (2019) el cual indica que por cada 1000 personas existe un solo policía que puede prestar su servicio.

Por lo tanto, los efectivos policiales por más que hicieran su labor correctamente no podían cubrir la demanda, lo que ocasiono sobre cargo laboral, presencia de diversas dificultades emocionales que están influyendo desfavorablemente su entorno social y familiar cuyos factores se consideran que es producto del estrés laboral que se ven sometidos en su día a día.

Al respecto, la organización del trabajo internacional menciona sobre el clima laboral como el medio que influye considerablemente en el individuo, sobre todo en el aspecto de producir estado de armonía o estrés entre el personal y uno de los temas que más se ha estudiado en el tiempo es aquel relacionado a los niveles psicosociales debido a su relevancia e incidencia propia de este nuevo milenio; asimismo Griffiths y Leka (2014) consideran que esta situación se puede observar el medio de reacción que realizan las personas producto de los compromisos extraordinarios que se generan en el trabajo los cuales sobrepasan su capacidad por la falta de tiempo, cuyas razones afecta su clima laboral. De igual modo, Goncalves (2016) identifican esta situación cuando:

Un trabajador está insatisfecho y este se convierte en un portador de problemas que luego se ve reflejado en su salud; con la presencia de migrañas, depresión y en caso más extremo suelen ocurrir accidentes cerebrovasculares que termina afectando la vida diaria y sobre todo laboral de los colaboradores (p.78).

Resultados que se evidencian en los reportes de la Organización Mundial del Trabajo (OMT) (2016) sobre los Estados Unidos en el que se reportan que el 55% de trabajadores desempeña sus funciones con dificultad sobre todo por problema

de salud. Lo que evidencia la importancia de indagar sobre el clima laboral y niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en los policías; puesto que pueden estar en contacto con personas que pudiese ser asintomático y que de algún modo se tiene contacto con ellos en el día y de esta manera verse afectado por el cumplimiento de su labor siendo un riesgo que va más allá de su estado emocional, físico y psicológico ya que depende muchas veces de cómo asuma esas impresiones y las transforme. Cada funcionario policial se consagra a la protección de la vida de cada ciudadano que requiera protección cuya función siempre será la de velar por el orden interno del país. Desde esta visión se estudiará a todos los trabajadores que laboran en la División de Investigación Criminal de Cusco ya que estos funcionarios policiales han estado a cargo de hacer cumplir todo lo necesario para prevenir la propagación del virus considerando para ello, los métodos de protección durante la pandemia en el Cusco.

De allí que, se identificaran los aspectos más influyentes sobre el clima laboral presente en los diferentes departamento que forman parte de la División de Investigación Criminal de Cusco, donde se está considerando aquellos factores sociales y psicológicos que ha sido propuesto por la Organización Mundial del Trabajo (OMT) (2016) los cuales hacen mención que son las dimensiones a estudiar sobre el clima laboral considerando de igual modo aquellos niveles de estrés los cuales serán de referencia al estudio sobre el ambiente en la que están sometidos los funcionarios policiales durante la pandemia y en virtud de sus funciones.

Para ello, se aplicará el instrumento denominado CL - SPC diseñado por la doctora Palma en el año (2004) como aporte a su investigación sobre el clima laboral la cual fue sustentada en la Universidad Ricardo Palma para recibir el título en Psicología. Es importante señalar, que este instrumento ayuda a determinar cómo es el clima organizacional por medio de la técnica de Likert el cual ha sido diseñado para aplicar 50 preguntas donde se estudian los factores como lo es el involucramiento laboral, medios de supervisión, la autorrealización, estado de comunicación y por último las condiciones laborales.

Es de resaltar, que este instrumento se señala con un puntaje entre 1 a 5 arrojando como resultado total 250 puntos donde se estableció para cada dimensión 50 puntos. Además. Que cada categoría permite diagnosticar aquellos aspectos considerados a estudiar convirtiéndolo en un instrumento basado en las respuestas que han sido de forma directas, cuyos criterios arrojan el mayor puntaje para indicar como es la manera que los funcionarios policiales en este caso perciben su ambiente de trabajo y los resultados más bajos demuestra los factores que están influyendo en dicho clima laboral.

De igual modo, para el desarrollo de esta investigación se utilizará la escala para determinar el nivel de estrés que están presentando los funcionarios policiales del Cusco durante la pandemia considerando para ello el instrumento diseñado para medir la vida profesional de Ivancevich y Matteson (1989), el cual comprende 25 ítems para calificar del 1 a 3 puntos. Se estudia el nivel de estrés leve otorgando los puntajes del 25 a 37 puntos para el nivel de estrés moderado cuando se alcanza entre los 45 a 50 puntos y para el estrés severo los resultados estarán entre los 51 a 75 puntos. Los instrumentos antes señalados permitirán estudiar cómo ha sido la relación entre clima organizacional y los niveles de estrés siendo estos las variables en estudio.

Con lo ante planteado surge esta interrogante: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco?

Para dar respuesta a esta interrogante, se siguió un proceso metodológico sistematizado, utilizando para ello las técnicas de investigación cuantitativa orientadas a medir, analizar y relacionar ambas variables presentada en los policías que laboran en la División de Investigación Criminal de Cusco durante la pandemia COVID 19, debido a que se ha observado que se ven obligados a cumplir funciones y sobre pasar lo establecido para el mismo.

Dentro de esta perspectiva, se justifica la presente investigación al presentar los resultados obtenidos con lo emitido por ciertos autores en el área de la psicología

sobre el clima laboral, considerando aquellos factores que afectan el estado emocional de una persona y que este lo conlleve a sentir estrés mientras está cumpliendo con su labor. Los resultados prácticos de la investigación van dirigido a la División de Investigación Criminal de Cusco ya que al determinar el nivel de relación que existe entre las variables se podrán tomar acciones acertadas dirigidas a mejorar el ambiente laboral, así como también su vida social como el familiar.

De esta manera, al estudiar los factores que influye positiva o negativamente al clima laboral se conocerá si afectan la productividad y conocer qué nivel de estrés están presentando los funcionarios policiales de la División de Investigación Criminal de Cusco que día a día viven sirviendo para que los ciudadanos de Cusco cumplan con los protocolos establecidos que ayudan a evitar la propagación de un siguiente brote. Los resultados, mostrarán como deberá ser la optimización del ambiente laboral y así poder reducir el estrés que se está presentando en el trabajo haciendo que los mismos se sientan cómodos logrando que su permanencia sea mejor y más productiva para la división de investigación.

A partir de esta visión el objetivo general es: Determinar la relación entre el clima laboral y los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. Asimismo, se considera como objetivos específicos: 1) Establecer la relación del factor Autorrealización del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. 2) Establecer la relación del factor involucramiento laboral del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. 3) Establecer la relación del factor supervisión del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. 4) Establecer la relación del factor comunicación del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. 5) Establecer la relación del factor condiciones laborales del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.

Por otra parte, se plantea la siguiente hipótesis general: El clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. De igual manera se considera como hipótesis específicas: 1) El factor Autorrealización del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. 2) El factor involucramiento laboral del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. 3) El factor supervisión del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. 4) El factor comunicación del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. 5) El factor condiciones laborales del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios relacionados que sustentan la presente investigación se encuentran a nivel internacional el trabajo de maestría realizado por Pulluquitín (2019) quien realizó su trabajo de grado sobre el nivel de estrés laboral relacionándolo con la calidad de vida llevada por los guardias del área de seguridad quienes realizan sus labores en turno rotativo; esta investigación fue sustentada en la Universidad Técnica de Ambato ubicada en el Ecuador. Utilizó la metodología descriptiva correlacional para estudiar los dos reactivos psicológicos considero un cuestionario tipo test para medir el estrés a nivel laboral según OIT – OMS y la GENCAT. Los datos fueron analizados sobre la escala de estrés laboral donde los resultados fueron considerados significativamente bajo. Por otra parte, se determinó la calidad de vida la escala según GENCAT evidenciando que los niveles son satisfactorios obteniendo como resultado un 60% de nivel considerado como alto y con el 40% bajo cuyo rango es considerado como medio, demostrando como el personal de seguridad se encuentra en un estado equilibrado donde es mínimo las situaciones invasivas que hacen referencia a como vendría a ser es estilo de vida laboral. Con los datos obtenidos en esta investigación, busca reconocer el potencial de satisfacción que una persona adquiere cuando trabaja en esta organización desde el ámbito laboral como también el personal para ello se debe emprender un trabajo multidisciplinario y redes de apoyo para realizar campañas de prevención ya que de esta manera los policías puedan llegar a presentar niveles de estrés muy parecidos siendo de esta manera necesario la creación de algunos protocolos que permitan el equilibrio en su vida cotidiana.

Por otra parte Torres (2018) en Cali, Colombia realiza un trabajo de investigación basado en un análisis descriptivo sobre el clima laboral y como este puede ser adaptado a modificaciones según el ambiente organizacional. Se estableció un plan nacional para la vigilancia en la comunidad con el fin de establecer aquellos espacios donde la policía metropolitana lograra desempeñar sus funciones adecuadamente. El objetivo principal de esta investigación está referido a determinar cuáles fueron aquellas características que posee el clima laboral y si las mismas pueden ser adaptada a generar cambios organizacionales. El instrumento

que utilizó fue una encuesta, por medio de un cuestionario utilizando la escala de clima laboral propuesta por Palma (2004) en el que evaluó a todos los policías que trabajan en la Comandancia de Cali. Concluye que la organización requiere mejorar su clima laboral, orientado a definir las etapas, así como también aquellos procesos que reflejaran los cambios dirigidos a tomar las decisiones que ayudaran satisfactoriamente a la organización.

De igual modo en Colombia, se realiza otra investigación por Romero (2017) dedicada a mejorar el clima organizacional para funcionarios policiales, donde se han considerado como aspectos primordial “la remuneración económica” ya que, esta no cubre y son muchas las horas para el pago que se recibe. Se aplicó una encuesta estructurada, para medir el comportamiento y actitudes utilizando los protocolos verbales, likert, diferencial semántico, Thurston. Los datos arrojados permiten conocer como el salario influye significativamente en base a la demanda del trabajo que desempeñan. Este estudio permite estudiar si el nivel de habilidad de las personas es acorde a los estándares que se han establecido para el cálculo del salario que debe percibir los trabajadores de la seguridad, y si estos de algún modo favorecen la satisfacción y la calidad en el trabajo y así optimizar la gestión llevada por la policía colombiana.

Asimismo en Murcia, España en el año (2017) se realizó un estudio sobre el estrés que puede presentarse en los policías considerando su rango ocupacional, fue un estudio de nivel descriptivo, que utilizo el corte transversal y un enfoque cuantitativo por medio de la aplicación de la escala que mide la percepción de los riesgos a nivel psicológico como social como parte de su metodología (García, 2017). La muestra estuvo constituida por 565 funcionarios policías tomando en cuenta los grados de jefes de la policía, los agentes, algunos sargentos y por supuesto los cabos. Entre los resultados que obtuvo el investigador se demuestra cómo fue la percepción de los riesgos a nivel psicológico como en lo social que poseen estos funcionarios donde se analizan los aspectos adversos que surgieron con el estudio detectando que en los rangos inferiores arrojan un 63% la percepción acerca de que existe escasas recompensas producto a que no existe apoyo de la directiva inmediata a nivel nacional. Se concluyó que existe diferencias en la percepción en

la dimensión recompensas, producto de un escaso apoyo organizacional de los funcionarios que ocupan rangos más bajos resultados que se considerara para conocer si esta tendencia existirá en los resultados a obtener con los funcionarios policiales que han estado laborando durante la pandemia y que de algún modo puedan estar bajo estrés por sentirse con menos apoyo por poseer rangos menores.

Asimismo Muñoz y Cabrera (2017) en el en Ecuador realizaron estudios similares a las variables de esta investigación los cuales lograron relacionarlo con el desempeño que los policías nacionales de Tungurahua. Estableciendo para ello un estudio correlacional por medio de un corte transversal aplicando el instrumento para medir el nivel de estrés bajo una escala basada en alto, medio y bajo la cual fue dirigida a una muestra conformada por 190 funcionarios. Donde el 68% obtenido fue para un nivel medio sobre el estrés en el campo laboral. Donde el 18% se posó sobre nivel bajo y solo un 14% de los funcionarios tienen estrés alto. Se llegó a la conclusión que los policías nacionales presentan estrés en una escala media donde se considera que es producto de la sobre carga laboral que de algún modo está influyendo directamente en el desempeño de los mismos.

En el contexto nacional se encuentra inicialmente el trabajo de grado presentado para la Universidad Señor de Sipán realizado por Liza (2020) sobre el estrés y como este se relaciona con el ambiente o clima dentro de organización cuyo análisis observacional estuvo dirigido a los trabajadores pertenecientes a la empresa Buen Vivir. Para lograr los objetivos siguió el diseño no experimental, utilizando para ello el tipo de investigación descriptivo bajo un nivel correlacional donde se recolecto los datos que ayudaron a dar respuesta al cuestionario para medir el nivel de estrés en el personal bajo cuatro criterios que fue estructurado con preguntas cerradas. En dicha investigación se concluye con un nivel de correlación de pearson de $r_s = 1,00$ indicando que es significativa en cuando al que grado de estrés se encuentra el personal se determinó que es alto, ya que existe una tendencia de que la labor debe hacerse de manera rápida donde los compromisos adquiridos superan el horario de trabajo además de que la presión es constante en cada jornada laboral considerando relación entre ambas variables.

De igual modo, se encuentra el trabajo elaborado por Bazán (2019) en Cajamarca Perú que hace mención a que si existe relación del estrés dentro del ámbito laboral con el afrontamiento que se debate en la calle día a día presente en los funcionarios que laboran en la comisaría de la ciudad de Cajamarca. Este trabajo fue sustentado en la Universidad Antonio Guillermo ubicado en Urrelo, dicha investigación tuvo metodología de tipo considerado como básica, donde el diseño era no experimental para contar con un nivel solamente descriptivo. Para conocer los resultados se aplicó los instrumentos para medir el estrés conocido como OIT – OMS y el de COPE cuyos datos arrojados fueron analizados por medio de frecuencias y porcentajes. Por lo que se concluye que el personal policial presentó un grado estrés muy alto cuyo estilo de afrontamiento sobre los niveles medio tienden a que las emociones están asociadas a las posibilidades de resolver eventos que son considerados como estresantes los cuales evitan el desarrollo de las capacidades para afrontar adecuadamente sus funciones.

En este mismo contextos se encuentra el trabajo realizado por Mora (2018) quien analizó el estrés presentado por el personal que labora en la policial regional ubicado en el departamento de Cusco. La investigación estuvo dirigida a conocer cómo el estrés producido por la labor diaria en funcionario es originado por la edad que este posea, su estado civil y por supuesto el tiempo de servicio que lleva cada funcionario. Para ello, se aplicó un instrumento que media la frecuencia de estas opciones cuya tendencia era comparada con la escala de niveles de estrés y por ser un estudio cuantitativo, descriptivo solo se pudo comparar lo experimentado por estos trabajadores. Concluyendo que dicho personal policial la mayor frecuencia se ubicó en el ámbito pasivo del estrés, de igual manera se determinó que no existen diferencia estadística significativa en cada variable estudiada en la investigación.

En cuanto a las teorías relacionadas a la variable clima laboral se puede definir como un reclutamiento de requisitos y de aquellas condiciones que relaciona aspectos sociales como las psicológicas que describen como es la empresa, y que de algún modo se ve reflejada en el desempeño de los colaboradores en la misma.

De esta manera, se identifica diversas características de las que se pueden destacar dos de ellas:

“la primera describe los eventos que están condicionado a los niveles de satisfacción por el trabajo y por el interés que se encuentra intrínseco, donde están las oportunidades para nuevos aprendizajes, los inconvenientes y exceso de horas laborales tendientes a generar las posibilidades de éxito sobre lo que se hace. La otra categoría está dirigida al salario percibido que de alguna manera condiciona y atribuye un valor agregado en relación al sueldo percibido el cual no es acorde a lo que se espera por parte del personal” (Locke, 1976).

Por otra parte, el clima en toda empresa está integrado por un conjunto de elementos cuyos factores se encuentra condicionado al tipo de ambiente donde laboran los empleados, considerando aquellos aspectos individuales en el que se debe considerar los aspectos internos que puedan estar afectando la vida laboral de un empleado. Es importante considerar su estructura, los procesos, la sinergia y aquellas normas y responsabilidades que ayudan a poder motivar las necesidades cuyo esfuerzo empeño liderazgo y poder se establezcan las políticas requeridas que ayudaran a influenciar el mejor desenvolvimiento estructural a través de los procesos bajo una adecuada evaluación que puede estar representada en una remuneración, mejoramiento de la comunicación y un adecuado proceso que facilite una toma de decisión adecuada.

Para lograr percibir el clima de una organización se debe analizar las características individuales de cada trabajador en el que se debe considerar su forma de actuar como un filtro en el que se desarrollan los objetivos requeridos por la organización y que ayudaran en el mejoramiento del comportamiento del personal que la conforman. Para ello se debe considerar los aspectos psicológicos como actitudinales, determinando como el trabajador en este caso los funcionarios policiales perciben el ambiente, considerando por su puesto como es su personalidad, que valores posee y el nivel de aprendizaje que permitirá conocer la realidad de la institución y de aquellos aspectos que pudiera estar afectando al mismo.

En cuanto la variable niveles de estrés laboral se considera que el estrés produce una respuesta en el cuerpo que no se percibe rápidamente, frente a las exigencias que se le presentan. Según Ivancevich y Matteson (1989) consideran al estrés como:

“la etapa que se muestra a través de un determinado estado interior por lo que no tendrá un factor específico, puesto que solo posee ciertos factores que perturba la homeostasis del organismo que tienden a estimular los aspectos psicológicos y físicos de los trabajadores” (p.35)

Asimismo, Peña (2017) menciona sobre el estrés laboral ocurre cuando “un colaborador se encuentra con excesiva tensión física o mental este expresa niveles medio o superior de estrés con mucha frecuencia, lo que es causado comúnmente con el aumento de responsabilidades en la medida en que se altera el desempeño habitual” (p.73). Estos cambios generados hacen que los colaboradores comiencen a percibir sensaciones de incertidumbre sobre lo que puede suceder en el futuro dentro de la empresa; esto genera una sobre carga laboral que aumenta su nivel de estrés, provocando estados de agotamiento psicofisiológico por acumulación de trabajos que más tarde repercute en un desequilibrio emocional, físico y cognitivo; reflejado en su labor dentro de su jornada.

De igual modo, se puede establecer que el estrés ocasionado por el trabajo trae consigo múltiples consecuencias en las personas como para la organización, lo cual se ve reflejado en el tiempo. Al respecto, Peña (2017) considera que la consecuencia de tener estrés depende de “ciertos recursos personales que en qué se debe afrontar estas situaciones para que escenas comunes no vuelvan a suceder” (p.12). Las consecuencias más comunes vienen siendo: bajo rendimiento laboral, desmotivación, insatisfacción, desconcentración, presencia de problemas interpersonales, baja autoestima, depresión, alteración del descansando, desórdenes alimenticios que son asociados a la presencia de algunas enfermedades básica que puede ser disfrazada como cefaleas, y más delicada como la diabetes, problemas cardiovasculares, gastrointestinales, entre otros aspectos.

Cabe mencionar que, el estrés laboral presenta una influencia en el diario vivir de una persona sobre todo en su núcleo familiar ya que comúnmente se reflejan en la conducta de los hijos, en su vida conyugal producto de tanto distanciamiento ya que tienden a descuidar actividades comunes que son propia de los roles dentro de un hogar que por la falta de tiempo no les permite compartir eventos escolares, cumpleaños entre otros aspectos necesario para crear los vínculos de hogar terminando afectando la vida personal y por supuesto la laboral, que tienden a disminuir su actividad productiva y continuidad de absentismo laboral. Más tarde se ve reflejado en los cambios de horarios en los accidentes que se generan propio en el ambiente de trabajo ya que muchos se descuidan de lo que deben hacer y cuando hacerlo, estas consecuencias generan mayores gastos financieros y por supuesto aumento de reclamos por no hacer adecuadamente su función dentro de la organización.

Asimismo se puede decir que, los policías están sometidos a mucho estrés al respecto García (2017) considera que:

“los funcionarios en cualquiera de las áreas que estén trabajando deben afrontar muchos riesgos como ciertos peligros inherentes al riesgo de su vida, además de ellos existe poco personal para cubrir el territorio y cada ciudadano de las actividades que pueden presentarse día a día, lo que se repercute en un excesivo trabajo, sin embargo esto cambia según la zona que se encuentren y por supuesto del cargo que pudiera estar desempeñando o también de los años de servicios, dado que la labor que realiza un policía tiende a variar en diferentes épocas del año basado en las actividades propias de los sectores donde les corresponde trabajar siendo esta un factor preponderante dentro de los estudios de los factores que afectan las variables de la investigación (p.69).

Los estresores ocasionado por el trabajo diario y en especial por parte de los efectivos policiales se encuentra consideras como riesgosas, un tanto complicadas las cuales causan un alto impacto emocional cuyas tendencia es la variedad y continuidad de eventos que los ciudadanos cometen a diario y que de alguna

manera para poder desarrollar adecuadamente la jornada de trabajo requiere de más preparación y mucho apoyo de sus compañeros pero como existe poco personal estos se ven sobrecargados de trabajo, con insuficiencia de recursos, turnos continuos de muchas horas y por sobre todo la falta de comunicación.

Por otra parte, la Asociación Médica Mundial (2015) hace mención que el trabajo de los funcionarios policiales casi siempre es estresante, debido a la forma de percibir el cumplimiento de su deber durante su jornada de trabajo y por supuesto de la carga administrativa que pudiese acarrear la misma. Esta visión o forma de pensar puede distraer de las actividades que realmente debe ejercerse en su trabajo, siendo esto un factor de estudio que de alguna manera se encuentra apoyada por la sobre carga de horarios y por el cansancio físico al laborar en distintos turnos, los cuales estos puede presentar diversas situaciones que afectan considerablemente su estado interior así como recibir elementos que atentan con su vida física por lo cual estos tratan de verla y cuidarse unos a otros mientras desempeña su labor en el día para que al final no se vea reflejado en una sobrecarga de trabajo que requiere de estudio médicos más delicados.

III. METODOLÓGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

La investigación es considerada como Básica. Al respecto Carrasco (2010) considera que este tipo de investigación “no tiene un propósito aplicativo inmediato, solo se ampliará y profundizar aquellos conocimientos científicos existentes sobre lo que se está percibiendo en la realidad” (p. 66). Siendo de esta manera de nivel correlacional, puesto que se buscó describir las variables para luego conocer en esta cuestión en particular si existe o no relación entre una u otra y así poder cumplir con el objetivo general de esta investigación.

Diseño

Se aplicará el diseño conocido como no experimental, pero con un corte transversal debido a que llegará a determinar clima laboral y niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. Para Hernández (2010) el diseño de tipo no experimental se considera el tiempo que se tardará en recolectar la información que permite describir la variable en estudio obteniendo aquellas incidencias de interrelación en un solo momento donde se determina aquellas consecuencias arrojadas de los datos obtenidos. Por otra parte, Riquez et al., (2008) menciona acerca de la investigación transversal “es aquella que las variables se estudia de manera simultánea durante un tiempo determinando donde no importa el tiempo de estudio sino que pretende realizar comparaciones y examinarlo en función de los factores que puedan estar influyendo sobre el mismo” (p.45).

3.2 Variables y operacionalización

Las variables y sus definiciones conceptuales y operacionales serán descritas en el anexo 2.

3.3 Población, muestra y muestreo

Esta es definida por Hernández et al., (2014) como “aquel conjunto de personas que se toma en consideración para determinar ciertas especificaciones sobre un estudio en específico” (p.174). De allí que, para la presente investigación la población está constituida por los funcionarios policiales que laboran en la División de Investigación Criminal de Cusco donde se registra una población de 243 funcionarios policiales distribuido en 3 departamentos.

Criterios de inclusión

- Funcionarios policiales laborando en la División de Investigación Criminal del Cusco durante el año 2020.
- Pertenecientes a la policía de Cusco.
- Laboran en la División de Investigación Criminal durante la pandemia Covid -19

Criterios de exclusión

- Funcionarios policiales de otra División de Investigación Criminal
- Policías que no tuvo contacto por los ciudadanos para dar cumplimiento a las normas establecidas para prevenir brote.

Departamento

- Departamento Antidrogas: 38 funcionarios
- Policía Judicial: 45 funcionarios
- Policías de la Divincri: 160 funcionarios

Total: 243 funcionarios según Nómina de funcionarios policiales

Muestra

La elaboración de la muestra se seleccionó la herramienta de Microsoft Excel, a fin de determinar muestreo aleatorio estratificado que según López y Fachelli (2015) es “un método de precisión para estimar la relación al muestreo aleatorio simple, disminuyendo para ello el error que pueda arrojar dichas estimaciones, donde se considera un tamaño con afijación proporcional” (p. 35). Se expresa mediante la siguiente fórmula:

$$n_h = \frac{N_h \times \sqrt{P_h \times Q_h}}{\sum_{h=1}^k N_h \times \sqrt{P_h \times Q_h}} \times n$$

N: Tamaño de la población: 243

N_h : Tamaño de cada estrato poblacional h : 3

n_h : Tamaño de la muestra de cada estrato h : 81

n : Tamaño de la muestra total (suma de los n_h)

$h= 3$ k estratos.

Muestreo

El muestreo es probabilístico estratificado tomando en consideración por lo planteado por López y Fachelli (2015) el cual es utilizado cuando “las unidades de la población tienen una probabilidad conocida mediante un procedimiento de aleatorización” (p. 18). Para elegir este tipo de muestreo es con el objeto de estimar el mismo número de funcionarios policiales en cada departamento.

Calculo de Muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional

- Departamento antidrogas 15.6%: 13 funcionarios
- Policía Judicial 18.5%: 15 funcionarios
- Policías de la Divincri 65.8%: 53 funcionarios

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica aplicada será la encuesta para ello se considerará lo establecido por Fernández (2004) quien manifiesta que:

“la técnica es útil cuando se pretende realizar cálculos y ver resultados numéricos esta se realiza usando un cuestionario, con el fin de obtener información relevante y actualizada, pero sobre todo de fuentes primaria específica relacionada al tema, así como también en poco tiempo reúne una gran variedad de información entre las que se pueden nombrar desde las

opiniones, como el comportamiento, las actitudes, reacciones entre otras”.
(p.25)

Instrumento

El instrumento es considerado por Hernández (2010) como “un medio para registrar información de ciertos datos que permite conocer más sobre las variables que se pretende estudiar” (p.245). En el presente estudio se empleó la técnica de encuesta el cual es considerada por Lee y Kerlinger (2002) como “un método que permite obtener información de forma ordenada sobre la población en estudio considerando para ello los diversos objetivos establecidos en la investigación” (p. 542).

Para la presente investigación, se utilizó dos instrumentos estructurado en preguntas cerradas con escala de Likert, la cual hace mención a las dimensiones a estudiar sobre el clima laboral y niveles de estrés en el que se hace referencia al estudio sobre el ambiente en la que están sometidos los funcionarios policiales en virtud de sus funciones. Para ello, se aplicará la escala de CL-SPC diseñada por la psicóloga Palma (2004) . Asimismo, se utilizará la escala de estrés que estudia la vida profesional diseñada por la OIT-OMS sustentada por los autores Matteson e Ivancevich (1989). Considerando como un medio fácil de aplicación debido a que este es autoadministrable, pudiéndose aplicar de manera individual o de forma grupal.

Ficha Técnica de la variable 1: Clima Laboral

Denominación del instrumento:	Escala de Clima Laboral CL-SPC
Autora:	Palma Sonia (2004) cuya confiabilidad arrojada fue de 0,97 al aplicar el alfa de Cronbach.
Origen:	Elaborado como parte de su programa profesional en la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú)
Modo de Aplicación:	De manera directa, de forma individual o colectivo
Aplicación:	es considerado para persona mayores de 18 años.

Instrumento:	Para la exploración psicológica
Duración:	Aproximadamente entre 10 a 15 minutos
Finalidad:	Niveles de percepción del ambiente laboral y de aquellos factores: como comunicación, autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, y condiciones laborales.
Estructuración:	5 áreas
Baremación:	Tabla de puntuaciones

Reseña histórica

Este instrumento fue elaborado y diseñado por la Phd Sonia Palma Carrillo, la cual se encarga de medir la percepción de cada uno de los trabajadores respecto al ambiente laboral en pro de conocer aspectos dirigido a la realización personal, al cumplimiento de las actividades correspondiente al cargo desempeñado, así como también a la supervisión llevada por el personal directivo y sobre información relevante de trabajo que ha sido coordinado por otras personas en el mismo ambiente o áreas en común.

Aplicación del Instrumento

El instrumento está diseñado para aplicarse de forma manual dividido en cinco áreas que ayudan a facilitar el proceso de respuesta y cálculo de los datos obtenidos ya que se encuentra constituido por 50 preguntas en escala de Likert. El instrumento evalúa puntuaciones directas considerando para ellos criterios sobre cómo es la percepción del ambiente de trabajo

Consigna de evaluación

Se le informa al funcionario policial que debe llenar cada casilla marcado con un aspa, en el que selecciona una opción que se adapta a su situación personal, se le pedirá que no deje ninguna casilla en blanco ya que solo de este modo se puede apreciar los elementos relacionado a cada una de las cinco áreas que se está evaluando y se espera conocer.

Calificación del instrumento

Para evaluar el clima en el ambiente laboral de los funcionarios policiales del Cusco el cual se medirá a partir del aspecto muy favorable al obtener puntaje entre los 210 - 250 puntos, para niveles favorable el puntaje a obtener será entre los 170 a 209 puntos, para niveles medios el personal policial deberá sacar entre los 130 a 169 puntos y aquellos que arrojen entre los 90 a 129 puntos consideraran que el clima del departamento es desfavorable y si sacan entre los 50 a 89 puntos es porque lo perciben como muy desfavorable.

Propiedad psicométrica originales

Respecto a los valores que posee el instrumento de Palma (2004) en la versión original, demuestra que el coeficiente de Alfa de Cronbach se estimó en un .97 y Split Half es de .90 lo que indica una alta consistencia interna en los datos del instrumento, determinándose como confiable. Presenta evidencias de validez basadas en el contenido, mediante el criterio de jueces utilizando el método de la V de Aiken alcanzando un índice de .84 a .87, asimismo cuenta con evidencias basadas en el constructo mediante el análisis factorial exploratorio, el cual se obtuvo posterior a la prueba de adecuación muestral Kaiser-Mayer-Olkin donde alcanzó un índice de .98, procediendo con la rotación con el método de Varimax logró obtener una matriz factorial compuesta por 50 reactivos, con saturaciones factoriales mayores a .30, obteniendo .39 a .6, con una varianza acumulada del 54%.

Propiedad psicométrica peruanas:

La investigación fue dirigida a una población estimada de un millón de trabajadores de Lima Metropolitana entre entidades estatales y particulares distribuido como refiere en las estadísticas del INEI 2002 mayoritariamente en las entidades de servicio frente a las de producción. Considerando las técnicas requeridas por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems donde se obtuvo un índice de correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente.

Propiedad psicométrica del piloto

Para confirmar dichos resultados se les entrego un instrumento a los 81 funcionarios policial que fueron seleccionado como muestra de estudio, donde los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de cada uno de las dimensiones oscilan entre 0.710 y 0.822, y el alfa del Cronbach del test total que es 0.835, mostrando un nivel adecuado al respecto Hernández et al., (2014) consideran que todos los ítems cumplen con el criterio para permanecer en el test, pues sus coeficientes son mayores al criterio empírico solicitado. Los valores de la correlación ítem – test oscilan entre 0,002 a 0,548 lo cual indica que deben permanecer en el test pues sus coeficientes si se ajustan al criterio (Kline, 2011)

Ficha Técnica de la variable: Niveles de Estrés

Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT - OMS
Autores:	Matteson e Ivancevich (1989)
Confiabilidad:	0,966 según lo arrojado en el alfa de Cronbach
Procedencia:	Esta escala fue realizada por la Organización mundial de la Salud en el Perú en contiguo con la Organización internacional del trabajo.
Aplicación:	Individual o Colectivo
Ámbito de aplicación:	Desde los 18 años.
Instrumento:	De exploración Psicológica
Duración:	Entre 5 a 15 minutos
Finalidad:	Su fin es la de detectar el estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	7 áreas
Baremación:	Tabla de puntuaciones

Reseña histórica: Este instrumento fue elaborado y diseñado por Ivancevich y Matteson (1989) cuya confiabilidad fue de 0,966, de acuerdo al alfa de Cronbach fue adaptado en el Perú por la psicólogo Ángela Suarez en el año 2012 el cual demostró si esta escala es aplicable para la población de Lima. Cabe mencionar que dicho instrumento consta de solo 25 ítems, obteniendo como resultados puntuación entre 1 a 7, en escala Likert el mismo puede ser aplicado de forma

Individual o hasta grupal, con una duración de 15 minutos aproximadamente, para ser aplicada a los trabajadores mayores de 18 años.

Aplicación del Instrumento: Para predecir las fuentes de riesgos psicosociales constituido por 7 áreas cuyo tiempo estimado será entre los 10 a 15 minutos. El puntaje estará menor de 90 cuando este sea de Bajo Nivel de Estrés, entre los 91 – 117 puntos cuando se considere nivel intermedio, entre los 118 – 153 cuando ya tenga estrés y mayor a 154 se considerará un Alto nivel de estrés .

Consigna de evaluación: Es un cuestionario validado que busca medir el nivel de estrés en la División de Investigación Criminal la cual consta de 25 ítems donde debe seleccionar el ítem marcado con una (X) según el enunciado que es acorde a su realidad, los cuales están representados de la siguiente manera: se utilizara la letra N cuando los funcionario nunca han presentado estrés, RV es que ha presentado raras veces, O cuando ocasionalmente lo ha sentido, AV es que algunas veces tiene estrés, la letra F es que frecuentemente se ve afectado por estrés, la G es que generalmente el trabajo le ocasiona estrés, y la S es que siempre el trabajo le ocasiona estrés.

Calificación del instrumento Para evaluar Escala de Estrés Laboral OIT – OMS se considerarán 7 áreas a estudiar obteniendo resultados entre los rangos de 3 a 28 según los que se esté estudiando. En el caso se ha determinado un puntaje entre los 4 a 28 puntos obtenidos; en cambios las áreas territorio organizacional, tecnología y respaldo entre el grupo el rango de estrés estará entre los 3 a 21 puntos.

Propiedad psicométrica originales

La Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas de confiabilidad por el método de consistencia interna con un Alfa de Cronbach = 0.972 y la validez de constructo y contenido. Finalmente se realizaron los baremos en la muestra total.

Propiedad psicométrica peruana

La investigación realizada por Suárez (2013) en la adaptación del instrumento sobre el estrés laboral de la OIT-OMS posee una estructura factorial similar a la versión de origen en una muestra de trabajadores de 25 a 35 años de edad dirigido a Contact Center de Lima con una población de 934 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se logró con el método Alpha de Cronbach y se obtuvo 0.9218, lo que sugiere una alta adecuación del instrumento para la población en estudio.

Propiedad psicométrica del piloto

Los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de cada uno de las dimensiones en estudio oscilan entre 0.710 y 0.822 y el alfa del Cronbach es 0.822, mostrando un nivel adecuado Hernández et al., (2014). De igual modo se aprecia que todos los ítems cumplen con el criterio para permanecer en el test, pues sus coeficientes son mayores al criterio empírico solicitado (Kline, 2011) Los valores de la correlación ítem – test oscilan entre 0,002 a 0,548 lo cual indica que deben permanecer en el test pues sus coeficientes si se ajustan al criterio.

3.5 Procedimientos

Inicialmente se solicitó un permiso por escrito para la realización de la investigación dirigida al personal directivo de la DIVINCRI Cusco para aplicar los instrumentos a los policías que laboran durante la pandemia COVID-19 y que se encuentran laborando en los diferentes departamentos que forma parte de esta institución. Una vez aprobada la petición, se procedió hacer entrega de los instrumentos los cuales fueron aplicados de manera presencial en las instalaciones de la División de Investigación Criminal de Cusco ubicada en Santiago, en el que se le hizo entrega de ambos test a cada funcionario que fue seleccionado como parte de la muestra, para que lo llenaran con un tiempo de duración entre 20 a 30 minutos aproximadamente. Se verifico, que todas las respuestas fueran llenadas para así poder calificar e interpretar los resultados de manera digital.

3.6 Método de análisis de datos

Según, Hernández et al., (2014) expone que el método de análisis de datos comprenden las actividades que le permite al investigador obtener la información

basándose en los resultados obtenidos de la observación y la entrevista: Para facilitar este proceso se empleó el programa estadístico SPSS para el cálculo de la muestra, luego determinar el coeficiente r_s de Spearman, para la correlación estadística ajustándolo a una distribución normal. A su vez, se empleó la estadística inferencial para el análisis comparativo. Por último, se realizó el análisis descriptivo sobre el clima laboral y los niveles de estrés presentado por los funcionarios policiales de la DIVINCRI.

3.7 Aspectos éticos

Se llevó a cabo cada una de las actividades propuestas para el desarrollo del presente estudio, considerando los aspectos éticos dentro del proceso de las normas bioéticas para la debida aplicación del instrumento (Gómez, 2015). Ambos instrumentos fueron aplicados y valorados estadísticamente, cumpliendo con los criterios generales de la guía de producto de investigación de la Universidad Cesar Vallejo 2020 hace mención, a los parámetros señalados por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2020) donde se cumple con los principios éticos para la realización de citas y referencias correspondientes. Para la aplicación del instrumento de clima laboral se obtuvo la autorización de la autora quien adjunto material complementario que valida y da confiabilidad del mismo. De igual manera, se consideró lo establecido por las autoridades del Colegio de Psicólogos del Perú (2019) quienes mencionan en el artículo 24 que toda investigación deberá contener el consentimiento informado de los participantes. Por último, se tomó en cuenta lo establecido por la Asociación Médica Mundial (2015) quienes propusieron la declaración de Helsinki sobre los aspectos éticos para una investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Prueba de normalidad para las variables de investigación.

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk para las variables clima laboral y nivel de estrés laboral

VARIABLES / Dimensiones	Estadístico	Gl	<i>p</i>
Clima	.960	81	.012
Estructura	.885	81	.000
Territorio	.878	81	.000
Tecnología	.919	81	.000
Influencia	.937	81	.001
Falta de cohesión	.925	81	.000
Respaldo	.898	81	.000
Estrés Laboral	.935	81	.001
Autorrealización	.975	81	.117
Involucramiento	.982	81	.316
Supervisión	.943	81	.001
Comunicación	.971	81	.059
C. laborales	.973	81	.088
Clima Laboral	.980	81	.221

En la Tabla 1, se observa los resultados que se obtuvo al aplicar la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, al respecto se puede detallar que, tanto la mayoría de puntuaciones se ajustan a una distribución no normal, puesto que el nivel de significancia obtiene un $p < .05$. En consecuencia, fue necesario emplear estadísticos no paramétricos para su análisis es decir r_s de Spearman (r_s) para las correlaciones (Mohd y Bee, 2011).

Contrastación de hipótesis

HG: El clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.

H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.

Tabla 2

Relación entre clima laboral y estrés laboral

<i>n</i> =81		Estrés laboral
	<i>r_s</i>	-,474**
Clima laboral	<i>p</i>	.000
	<i>TE</i>	.224

Nota: *n*=muestra, *r_s*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia, *TE*=tamaño del efecto.

La Tabla 2, se aprecia que, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, si existe relación negativa y estadísticamente significativa de nivel moderada (*r_s* = -.474; *p* = .000) entre la variable clima laboral y estrés laboral, donde los tamaños de efecto indican una magnitud pequeña (Dominguez, 2016). Este resultado indica entonces que, en el caso de la muestra estudiada si existe una relación entre ambas variables; es decir, el clima laboral influye o interfiere de forma indirecta en el estrés laboral de los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, durante la pandemia Covid 19; concluyendo que, a mayor clima laboral, menor será el estrés laboral y/o viceversa.

Tabla 3

Relación entre autorrealización y las dimensiones estrés laboral

<i>n</i> =81		Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia	Falta de cohesión	Respaldo
	<i>r_s</i>	-,458**	-,440**	-,292**	-,430**	-,333**	-,383**	-,384**
Autorrealización	<i>p</i>	.000	.000	.008	.000	.002	.000	.000
	<i>TE</i>	.209	.193	.085	.184	.110	.146	.147

Nota: *n*=muestra, *r_s* =coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia, *TE*=tamaño del efecto.

La Tabla 3, presenta el análisis de la correlación entre la dimensión del clima laboral autorrealización y las dimensiones de estrés laboral, se encontró que la relación es negativa y altamente significativa de grado débil con Clima organizacional (r_s : -.458; $p = .000$); con estructura organizacional (r_s : -.440; $p = .000$) con territorio organizacional (r_s : -.292; $p = .008$); con tecnología (r_s : -.333; $p = .000$); con influencia (r_s : -.333; $p = .002$); con falta de cohesión (r_s : -.383; $p = .000$) y con respaldo de grupo (r_s : -.384; $p = .000$), donde en todas las puntuaciones el tamaño de efecto indican una magnitud pequeña (Dominguez, 2016). Este resultado indica entonces que, en el caso de la muestra estudiada si existe una relación entre ambas; es decir, la autorrealización influye o interfiere de forma indirecta en las dimensiones del estrés laboral de los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, durante la pandemia Covid 19; concluyendo que, a mayor autorrealización, menor serán el nivel de las dimensiones del estrés laboral y/o viceversa.

Tabla 4

Relación entre involucramiento laboral y las dimensiones estrés laboral

n=81		Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia	Falta de cohesión	Respaldo
	r_s	-.315**	-.236*	-.381**	-.174	-.238*	-.282*	-.282*
Involucramiento laboral	p	.004	.034	.000	.121	.032	.011	.011
	TE	.099	.055	.145	.030	.056	.079	.079

Nota: n =muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

La Tabla 4, presenta el análisis de la correlación entre la dimensión del clima laboral involucramiento laboral y las dimensiones de estrés laboral, se encontró que la relación es negativa y altamente significativa de grado débil con Clima organizacional (r_s : -.315; $p = .004$) con territorio organizacional (r_s : -.381; $p = .000$); por otro lado, la relación es negativa y significativa de grado muy débil con estructura organizacional (r_s : -.236; $p = .034$) con influencia (r_s : -.238; $p = .032$); con falta de cohesión (r_s : -.282; $p = .011$) y con respaldo de grupo (r_s : -.282; $p = .011$),

donde en todas las puntuaciones el tamaño de efecto indican una magnitud pequeña (Dominguez, 2016). Este resultado indica entonces que, en el caso de la muestra estudiada si existe una relación entre ambas; es decir, el involucramiento laboral influye o interfiere de forma indirecta en las dimensiones del estrés laboral de los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, durante la pandemia Covid 19; concluyendo que, a mayor involucramiento laboral, menor serán el nivel de las dimensiones del estrés laboral y/o viceversa.

Tabla 5

Relación entre supervisión y las dimensiones estrés laboral

n=81		Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia	Falta de cohesión	Respaldo
	r_s	-.408**	-.409**	-.376**	-.361**	-.344**	-.282*	-.371**
Supervisión	p	.000	.000	.001	.001	.002	.011	.001
	TE	.166	.167	.141	.130	.118	.079	.137

Nota: n =muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

La Tabla 5, presenta el análisis de la correlación entre la dimensión del clima laboral supervisión y las dimensiones de estrés laboral, se encontró que la relación es negativa y altamente significativa de grado débil con Clima organizacional (r_s : -.408; $p = .000$); con estructura organizacional (r_s : -.409; $p= .000$) con territorio organizacional (r_s : -.376; $p = .001$); con tecnología (r_s : -.361; $p= .001$); con influencia (r_s : -.344; $p = .002$); con falta de cohesión (r_s : -.282; $p = .011$) y con respaldo de grupo (r_s : -.371; $p = .001$), donde en todas las puntuaciones el tamaño de efecto indican una magnitud pequeña (Dominguez, 2016). Este resultado indica entonces que, en el caso de la muestra estudiada si existe una relación entre ambas; es decir, la supervisión influye o interfiere de forma indirecta en las dimensiones del estrés laboral de los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, durante la pandemia Covid 19; concluyendo que, a mayor supervisión, menor serán el nivel de las dimensiones del estrés laboral y/o viceversa.

Tabla 6*Relación entre comunicación y las dimensiones estrés laboral*

n=81		Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia	Falta de cohesión	Respaldo
	r_s	-,421**	-,416**	-,346**	-,401**	-,354**	-,357**	-,349**
Comunicación	p	.000	.000	.002	.000	.001	.001	.001
	TE	.177	.173	.119	.160	.125	.127	.121

Nota: n =muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

La Tabla 6, presenta el análisis de la correlación entre la dimensión del clima laboral comunicación y las dimensiones de estrés laboral, se encontró que la relación es negativa y altamente significativa de grado débil con Clima organizacional (r_s : -.421; $p = .000$); con estructura organizacional (r_s : -.416; $p = .000$) con territorio organizacional (r_s : -.346; $p = .002$); con tecnología (r_s : -.401; $p = .000$); con influencia (r_s : -.354; $p = .001$); con falta de cohesión (r_s : -.357; $p = .001$) y con respaldo de grupo (r_s : -.349; $p = .001$), donde en todas las puntuaciones el tamaño de efecto indican una magnitud pequeña (Dominguez, 2016). Este resultado indica entonces que, en el caso de la muestra estudiada si existe una relación entre ambas; es decir, la comunicación influye o interfiere de forma indirecta en las dimensiones del estrés laboral de los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, durante la pandemia Covid 19; concluyendo que, a mayor comunicación, menor serán el nivel de las dimensiones del estrés laboral y/o viceversa.

Tabla 7*Relación entre condiciones laborales y las dimensiones estrés laboral*

n=81		Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia	Falta de cohesión	Respaldo
	r_s	-,293**	-,339**	-,268*	-,294**	-.198	-,296**	-,259*
Condiciones laborales	p	.008	.002	.016	.008	.076	.007	.020
	TE	.085	.114	.071	.086	.039	.087	.067

Nota: n =muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

La Tabla 7, presenta el análisis de la correlación entre la dimensión del clima laboral condiciones laborales y las dimensiones de estrés laboral, se encontró que la relación es negativa y altamente significativa de grado débil con Clima organizacional (r_s : $-.293$; $p = .008$); con estructura organizacional (r_s : $-.339$; $p = .002$); con tecnología (r_s : $-.294$; $p = .008$); con falta de cohesión (r_s : $-.296$; $p = .007$). Por otro lado, existe relación negativa y significativa de grado débil con territorio organizacional (r_s : $-.268$; $p = .016$); y con respaldo de grupo (r_s : $-.259$; $p = .020$), donde en todas las puntuaciones el tamaño de efecto indica una magnitud pequeña (Dominguez, 2016). Este resultado indica entonces que, en el caso de la muestra estudiada si existe una relación entre ambas; es decir, las condiciones laborales influyen o interfieren de forma indirecta en las dimensiones del estrés laboral de los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, durante la pandemia Covid 19; concluyendo que, a mejores condiciones laborales, menor será el nivel de las dimensiones del estrés laboral y/o viceversa.

V. DISCUSIÓN

Las medidas adoptadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) para la prevención del COVID-19 conllevo a una serie de acciones destinada a poner en actividades a los diferentes funcionarios públicos para que desempeñaran sus labores en pro de contribuir con el estado en este periodo de emergencia nacional donde se da prioridad a la seguridad y el bienestar de la población. Esta política fue asumida con prontitud por la Policía Nacional para que fuera el ente de dar cumplimiento obligatorio del distanciamiento social implementada por el Estado para los ciudadanos. Los resultados obtenidos permiten describir inicialmente como a través de la hipótesis general que hace mención si el clima laboral relaciones significativamente con los niveles de estrés, por cuanto por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se determinó que existe relación negativa y estadísticamente significativa de nivel débil ($r_s = -.456$; $p = .000$) entre la variable clima laboral y estrés laboral, de manera que se acepta la hipótesis de investigación, determinándose de esta manera que el clima laboral se relaciona de forma indirecta en los niveles de estrés laboral de los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, durante la pandemia Covid 19; estos resultados coincide con los estudios realizados por Liza (2020), cuya tesis busco establecer las relaciones entre las variables estrés laboral y clima organizacional en la empresa Buen Vivir S.A.C.– Perú concluyendo que existe relación significativa y a su vez fuerte entre el estrés laboral y el clima organizacional dentro de la empresa.

Asimismo, se considera el trabajo realizado en el Ecuador por Muñoz y Cabrera (2017) donde se evidencia que un policía comúnmente presenta un nivel medio sobre el estrés por el medio laboral que desempeña quienes consideran que un funcionario presenta estrés en una escala media donde se considera que es producto de la sobre carga laboral que de algún modo está influyendo directamente en el desempeño de los mismos.

Por otra parte, los resultados a los que llego Romero (2017) en su propuesta para el Mejoramiento del Clima Organizacional del Personal Policial colombiano, guardan también relación significativa con el presente estudio, el autor concluye

que la insatisfacción laboral cuyo resultado causa una disminución en la eficiencia en el ambiente organizacional, que influye en el grupo de trabajadores sobre todo cuando estos están preocupados y desmotivados, demostrando con ella que al no estar motivado y presentar una insatisfacción por parte del personal esta es influenciada que existe en este aspectos dentro de su entorno diario. Locke (1976) sobre el clima laboral menciona que hay un conjunto de factores que afectan la vida laborar de una persona siendo un aspecto constantemente a estudiar para así poder tomar acciones necesarias para que esto no afecten considerablemente el trabajo de los funcionarios policiales que día a día se ven sometido distintos ambientes.

Además se demuestran que al tener una relación significativa entre las dimensiones de clima laboral con cada una de las dimensiones de la variable niveles de estrés puesto que se determinó que la dimensión autorrealización influye o interfiere de forma indirecta en las dimensiones del estrés laboral de los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, así como también que a mayor involucramiento laboral tengan los policías, menor serán el nivel de las dimensiones del estrés laboral, de igual manera la supervisión influye o interfiere de forma indirecta en las dimensiones del estrés laboral. Resultado que se relaciona con lo encontrado por Bazán (2019) en Cajamarca Perú que hace mención como los policías enfrenta a diarios aspectos que elevan considerablemente su nivel de estrés laboral, estos autores hicieron uso del mismo instrumento diseñado por la OIT – OMS y el de COPE pero a diferencia de los resultados a pesar de que el estudio es en el mismo Perú existe diferencia medio tienden a que las emociones están asociadas a las posibilidades de resolver eventos que son considerados como estresantes los cuales evitan el desarrollo de las capacidades para afrontar adecuadamente sus funciones.

En cuanto a la comunicación se detectó que a mayor sea esta relación, menor será el nivel de estrés laboral, al respecto se puede considera los resultados del trabajo realizado por Torres (2018) en Cali, Colombia quien indico que es necesario que todo trabajador adaptado aquellas medios de comunicación que le permita gozar de un ambiente organizacional fluido basado en una buena comunicación, también

considera que una buena organización requiere mejorar su clima laboral y que este se oriente a definir las etapas, así como también aquellos procesos que ayudaran a mejorar los cambios para así poder tomar las decisiones que ayudaran satisfactoriamente a la organización.

Finalmente, se debe considerar que las condiciones laborales influyen sobre los niveles de estrés, indicando con ello que, los policías que laboran en la división de investigación de Cusco, durante este periodo de pandemia COVID-19 han percibido que su ambiente laboral les genera mucho estrés por el sobrecargo de horas laborales y la presión por el cumplimiento de las normas establecidas para evitar el contagio por parte de sus superiores. Por lo que, al cumplir con sus funciones este debe realizar un súper esfuerzo ya que así se les ha asignado por lo cual está en su deber cumplirlas. Situación similar fue percibida por García (2017) quien demuestra cómo se refleja un escaso apoyo organizacional del funcionario que ocupa rangos superiores que se considerara para conocer si esta tendencia a obtener con los funcionarios policiales que han estado laborando durante la pandemia y que de algún modo pueda estar bajo estrés por sentirse con menos apoyo por poseer rangos menores.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Como puntos fundamentales del trayecto recorrido en la investigación el objetivo general manifiesta determinar la relación entre el clima laboral y los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. Así mismo se planteó la hipótesis general de la investigación que manifiesta que el clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco, habiéndose encontrado una relación negativa y estadísticamente significativa de nivel débil ($r_s = -.456$; $p = .000$) entre la variable clima laboral y estrés laboral, donde los tamaños de efecto indican una magnitud pequeña. Al respecto, Locke (1976) considera que el clima laboral se encuentra integrado a un conjunto de factores se encuentra condicionado al tipo de ambiente donde es necesario considerar aspectos internos que afecten la vida laborar de una persona en caso de los funcionario durante el tiempo de pandemia COVID-19 ya que al verse los funcionarios policiales inmerso en una situación que pone en riesgos su vida física sentirá que factores externos a su trabajo afecta su labor.

SEGUNDA: Se encontró que una relación es negativa y altamente significativa de grado débil con el factor Autorrealización del clima laboral con los niveles de estrés, lo que indica que a mayor sea la autorrealización de los policías menor será el nivel del estrés laboral. Peña (2017) menciona sobre el estrés laboral ocurre cuando “existe aumento de responsabilidades en la medida en que se altera el desempeño habitual producto de sus responsabilidades” (p.73). Sin embargo, en este caso de los policías a mayor responsabilidad menor estrés por el desempeño de sus funciones.

TERCERA: específicamente el factor involucramiento laboral se relaciona de manera indirecta en el estrés laboral de los policías de manera de que, mientras mayor sea el involucramiento laboral de estos funcionarios con la División, menor serán el nivel de las dimensiones del estrés laboral y/o viceversa.

CUARTA: En cuanto al factor supervisión la relación es negativa y altamente significativa lo cual indica que, al existir mayor supervisión, mayor serán el estrés laboral y/o viceversa. La Asociación Médica Mundial (2015) hace mención que el trabajo de los funcionarios policiales casi siempre es estresante, debido a la forma de percibir el cumplimiento de su deber durante su jornada de trabajo y por supuesto de la carga administrativa que pudiese acarrear la misma.

QUINTA: De acuerdo al factor comunicación se determinó que existe una relación negativa y altamente significativa de grado débil con los niveles de estrés en policías donde se estableció que a mayor comunicación menor serán los niveles de estrés laboral. Al respecto Mora (2018) menciona que la comunicación es esencial en toda organización ya que esta logra realizar un adecuado proceso que facilita una toma de decisión en el momento preciso.

SEXTA: En cuanto a las condiciones laborales se detectó que existe una influencia de forma indirecta con las dimensiones del estrés laboral también arrojando como resultado una relación negativa y altamente significativa de grado débil demostrando que existe una relación en donde a mejores condiciones laborales menor será el nivel de las dimensiones del estrés laboral y/o viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Desarrollar programas que brinden a los policías de la División de Investigación Criminal de Cusco su autorrealización a fin de fomentar un clima laboral favorable y puedan mejorar su calidad de vida durante la pandemia Covid 19.

SEGUNDA: Diseñar estrategias que promuevan la dimensión involucramiento laboral, desde encuentros vivenciales hasta convivencias con policías de la División de Investigación Criminal de Cusco para seguir el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y de esta se estaría evitando conflictos a su vez enriquecer el desempeño colectivo mejorando las condiciones laborales.

TERCERA: Incorporar programas de intervención por medio del desarrollo de habilidades de la dimensión regulación emocional, con el fin de optimizar la labor de los funcionarios policiales que laboran en los diferentes departamentos División de Investigación Criminal de Cusco.

CUARTA: Planificar y establecer evaluaciones que sean periódicas, a fin de supervisar o detectar niveles del estrés laboral dentro de los miembros de la policía de la División de Investigación Criminal de Cusco.

REFERENCIAS

- Asociación Americana de Psicología (2020). *Principios éticos de los psicólogos y códigos de conducta*. (2002, enmendada a partir del 1 de junio de 2010 y el 1 de enero de 2017). <https://www.apa.org/>
- Asociación Médica Mundial. (2015). *Manual de ética médica*. (J. R., Ed.) ISBN 978-92-990079-2-1 (Clasificación NLM: W 50). https://www.wma.net/wp-content/uploads/2016/11/Ethics_manual_3rd_Nov2015_es.pdf
- Bazán, C. (2019). *“Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca”*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/970#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20al%20estr%C3%A9s%20laboral,y%2060%25%20en%20respaldo%20de>
- Carrasco, S. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (19 edición., Vol. 1) Editorial San Marcos E.I.R.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2019). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Constitucion Política del Perú. *Artículo N° 166*. (2019). Lima, Perú.
- Dominguez, S. (2016). Sobre el uso de la prueba de significación de la hipótesis nula en la investigación psicológica. *Revista Cultural*, 1 (30), 141-150. http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_30_sobre-el-uso-de-la-prueba-de-significacion-de-la-hipotesis-nula-en-la-investigacion-psicologica.pdf.

- Fernández, N. (2004). *Investigación y técnicas de mercados*. (2^{da} edición. Vol 1). Editorial Alarcón ESIC Editorial.
- García, T. (2017). *Estrés policial*. Semana Europea. <https://eprints.ucm.es/43477/>
- Gómez, D. (2015). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 1(20), 50-68. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Goncalves, A. (2016). *Fundamentos del clima organizacional*. (3^{era} edición . Vol.2). Editorial Sociedad Latinoamericana para la calidad SLC. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5^{ta} edicion. Vol. 1). Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6. Edicion Vol.5). Editorial McGraw-Hill.
- Informe Consolidado N. 1720-2019-CG/SIE-SOP. (2019). “*Seguridad Ciudadana*” *Estimaciones de la Organización de las Naciones Unidas*. Lima, Perú. Contraloría General de la República.
- Ivancevich, M., y Matteson, J. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial* (2^{da} edicion. Vol. 5). Editorial Trillas.
- Kline, R. (2011). *Principios y práctica de modelado de ecuaciones estructurales*. Editorial Guilford Press. (4^{ta} edicion. Vol.1) https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=+Principles+and+practice+of+structural+equation+modeling&author=Kline+R.+B&publication_year=2011
- Lee, H., y Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. Editorial McGraw-Hill.

- Leka, M., y Griffiths, Z. (2014). *Reaccion conductual segun el clima laboral*. Publicaciones Adventure Works.
- Liza, M. (2020). "*Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa buen vivir S.A.C. 2020*". [Tesis de Maestria, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de Campus USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/7106/Liza%20Neciosup%20C%20Jos%C3%A9%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Locke, E. (1976, p. 565). *Clima laboral*. Chicago: Rand McNally: Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio d la UAB. <file:///C:/Users/usuario/Documents/TESIS/PSICOLOGIA%20-%20CLAUDIA/TESIS%20PSICOLOGIA/SEM11/TIPOS%20DE%20MUESTREO.pdf>
- Mohd P., y Bee, Y. (2011). Comparaciones de potencia de las pruebas de Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors y Anderson-Darling. *Revista de modelado estadístico y análisis*, 2 (1), 21-33. http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_co
- Mora, J. (2018). "*Estrés Laboral en Personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2018*". [Tesis de Grado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio de la UAC. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1872>
- Muñoz, J., y Cabrera, A. (2017). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los miembros de la policía nacional Tungurahua*. [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/12788>

- OMS. (15 de Octubre de 2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Organización mundial de la salud. https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQjw28T8BRDbARIsAEOMBcyA9QM5uWZifHOAVoAKFmt6inoNnX-28xLpFf21QppD-DT5EXxYMYQaAu5WEALw_wcB
- Organización Mundial del Trabajo (OMT). (2016). Estrés laboral. *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. (3^{era} edición. Vol. 6) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Palma, S. (2004). *Instrumento sobre Clima Laboral CL-SPC*. Universidad Ricardo Palma.
- Peña, A. (2017). *Dimensiones macro-organizativas y condiciones de riesgo psicosocial. Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales: medidas preventivas*. (1^{era} edición. Vol.2) <https://www.diba.cat/documents/467843/84449103/GuiaManejoEstres.pdf/eaaa8855-d85c-40dc-8492-b998112989e0>
- Pulluquitín, S. (2019). *“Estrés Laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con Turno Rotativo”* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29580/2/TESIS%20FINAL%20-%20Sofia%20Pulluquit%C3%ADn.pdf>
- Risquez, G., Fuenmayor, E., y Pereira, B. (2008). *Manual Teórico- Práctico de Metodología de la Investigación I*. Editorial Universo de Venezuela, C.A.
- Romero, C. (2017). *Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional del personal policial de la seccional de tránsito y transporte del departamento de*

Santander, Colombia. [Tesis de Grado, Universidad de Administración de Empresas]. Repositorio de la UAE.
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4065/RomeroJuan2012.pdf?sequence=2>

Sánchez, C. (29 de enero de 2020). Figuras. Normas APA (7ma edición).
<https://normas-apa.org/estructura/figuras/>

Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de Lima. *Revista PsiqueMag. de un contact center*, 1 (2) 11-25.
<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>

Torres, C. (2018). *Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al plan nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes de la policía metropolitana de Santiago de Cali*. [Tesis de Posgrado, Universidad Católica Los Angeles]. Repositorio de la UCLA.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4644/CLIMA_LABORAL_TRABAJADORES_PALACIOS ESTRADA_JANE_YESSENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Tabla 8

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
General	General	General	Tipo y Diseño de Investigación:
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco?	Determinar la relación entre el clima laboral y los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.	El clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.	<ul style="list-style-type: none"> – Tipo Básica – Nivel correlacional
Específicos	Específicos	Específicas	Variables y operacionalización
¿Cómo es la relación del factor autorrealización del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco?	Establecer la relación del factor autorrealización del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.	El factor autorrealización del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.	Variable: Clima Laboral <ul style="list-style-type: none"> – Dimensión: – Factor Autorrealización – Factor Involucramiento laboral – Factor Supervisión – Factor Comunicación – Factor Condiciones Laborales
¿Cómo es la relación del factor involucramiento laboral del clima laboral con los niveles de estrés durante la	Establecer la relación del factor involucramiento laboral del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid	El factor involucramiento laboral del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés	Variable: Niveles de estrés <ul style="list-style-type: none"> – Dimensión: – Territorio organizacional

<p>pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco?</p>	<p>19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.</p>	<p>durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo - Estructura organizacional - Clima organizacional
<p>¿Cómo es la relación del factor supervisión del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco?</p>	<p>Establecer la relación del factor supervisión del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.</p>	<p>El factor supervisión del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.</p>	<p>Población, muestra y muestreo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Población: 243 funcionario policiales que laboran en la División de Investigación Criminal de Cusco. Muestra: 81 policía Muestreo es probabilístico estratificado
<p>¿Cómo es la relación del factor comunicación del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco?</p>	<p>Establecer la relación del factor comunicación del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.</p>	<p>El factor comunicación del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Encuesta.
<p>¿Cómo es la relación del factor condiciones laborales del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco?</p>	<p>Establecer la relación del factor condiciones laborales del clima laboral con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.</p>	<p>El factor condiciones laborales del clima laboral se relaciona significativamente con los niveles de estrés durante la pandemia Covid 19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco.</p>	<p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Test – Cuestionario. <p>Validez del instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima Laboral CL –SPC. Juicio de Experto para la escala - Escala de Estrés Laboral OIT -OMS realizada por la Organización mundial de la Salud en el Perú en

contiguo con la Organización
internacional del trabajo.

Confiabilidad del Instrumento:

- Clima Laboral CL –SPC: fue de 0,97 al aplicar el alfa de Cronbach.
 - Escala de Estrés Laboral OIT – OMS: 0,966 según lo arrojado en el alfa de Cronbach.
-

Anexo 2 Operacionalización de las variables

Tabla 9

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Laboral (CL SPC)	"Percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. (Palma, 2004)	La percepciones dependerán de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa (Palma, 2004)	Autorrealización	1,6,11,16,21,26, 31,36,41,46	Licket Las alternativas de respuesta van desde: – Ninguno o Nunca – Poco Regular o Algo – Mucho – Todo o Siempre
			Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32, 37,42,47	
			Supervisión	3,8,13,18,23,28,33, 38,42,48	
			Comunicación	4,9,14,19,24,27,34,39, 44,49	
Niveles de estrés	"Respuesta adaptativa, intercedida por peculiaridades individuales, a consecuencia de una acción, situación o suceso externo que pone	Los estresores más comunes, así como los que se encuentran en el grado de control, variedad de la tareas, la sobrecarga de trabajo, los riegos de turno,	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Licket Las alternativas de respuesta van desde: – Nunca (1) – Raras veces (2)
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	

exigencias físicas y/o psicológicas específicas sobre la persona derivado de los elementos organizacionales” (Ivancevich y Matteson, 1989, pág. 94)

etc (Ivancevich y Matteson, 1989)

Respaldo del grupo 8, 19, 23

- Ocasionalmente (3)
 - Algunas veces (4)
 - Frecuentemente (5)
 - Generalmente (6)
 - Siempre(7)
-

Fuente: Elaboración Propia de la Autora (2020)

Anexo 3 Instrumentos de evaluación

Instrumento N°1 Para medir el Clima Laboral de la División de Investigación Criminal de Cusco.

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellido: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Departamento donde labora: _____

A continuación, encontrarás aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada opción y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Conteste todas las opciones. **No hay respuestas buenas ni malas.**

o	Nº de ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					

o	Nº de ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
	12.					
	13.					
	14.					
	15.					
	16.					
	17.					
	18.					
	19.					
	20.					
	21.					
	22.					
	23.					
	24.					
	25.					
	26.					
	27.					
	28.					
	29.					
	30.					
	31.					
	32.					
	33.					
	34.					

o	Nº de ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
	35.					
	36.					
	37.					
	38.					
	39.					
	40.					
	41.					
	42.					
	43.					
	44.					
	45.					
	46.					
	47.					
	48.					
	49.					
	50.					

Instrumento N°2 Para determinar Nivel de Estrés laboral en la División de Investigación Criminal de Cusco.

Instrucciones: El siguiente, es un cuestionario deberá marcar con una (X) la opción que mejor describa en cada enunciado, donde los niveles de las condiciones están representados de la siguiente manera:

N°	N° de ítems	Nunca	Raras Veces	Ocasionalment	Algunas Veces	Frecuentement	Generalmente	Siempre
1.	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2.	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3.	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4.	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5.	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6.	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7.	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8.	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9.	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10.	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11.	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12.	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13.	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14.	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							

Nº	Nº de ítems	Nunca	Raras Veces	Ocasionalment	Algunas Veces	Frecuentement	Generalmente	Siempre
15.	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16.	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17.	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18.	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa							
19.	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20.	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21.	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
22.	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23.	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24.	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25.	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

Anexo 4 *Ficha sociodemográfica*

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellido:

Fecha:

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Departamento donde labora:

Anexo 5 Cartas de presentación de la escuela firmadas por la coordinadora de la escuela (Escaneada, no fotos) para el piloto



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 3 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1622 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SR.

ORIS DIAZ SALAS

COMANDANTE PNP JEFE DE LA DIVINCRI CUSCO

POLICIA NACIONAL DEL PERU

CALLE JORGE OCHOA N° 355 DISTRITO DE SANTIAGO PROVINCIA Y DEPARTAMENTO CUSCO

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PEREIRA GONZALES CLAUDIA VANESSA** con DNI N° **70278942** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002549652** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **Clima laboral y niveles de estrés durante la pandemia covid-19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6 Cartas de presentación de la escuela firmada por la coordinadora de la escuela para la muestra final.



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 3 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1622 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

**SR.
ORIS DIAZ SALAS
COMANDANTE PNP JEFE DE LA DIVINCRI CUSCO
POLICIA NACIONAL DEL PERU
CALLE JORGE OCHOA N° 355 DISTRITO DE SANTIAGO PROVINCIA Y DEPARTAMENTO CUSCO**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PEREIRA GONZALES CLAUDIA VANESSA** con DNI N° **70278942** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002549652** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **Clima laboral y niveles de estrés durante la pandemia covid-19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7 Cartas de autorización por la autoridad del centro donde ejecuto el estudio piloto

AUTORIZACION

--- POR INTERMEDIO DE LA PRESENTE Y EN ATENCION A LA CARTA INV N° 1622-2020/EP/PSI.UCV.LIMA-LN, EL COMANDANTE PNP ORIS DIAZ SALAS JEFE DE LA DIVISION DE INVESTIGACION CRIMINAL CUSCO, AUTORIZA A LA SRTA., CLAUDIA VANESSA PEREIRA GONZALES IDENTIFICADA CON DNI N° 70278942, ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO A FIN DE QUE REALICE EN ESTA DEPENDENCIA POLICIAL (DIVINCRI PNP CUSCO) EL PROYECTO DE INVESTIGACION RELACIONADO AL "CLIMA LABORAL Y NIVELES DE ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID - 19 EN EL PERSONAL POLICIAL DE LA DIVINCRI CUSCO", A QUIEN SE LE BRINDARA TODA LAS FACILIDADES DEL CASO HASTA LA CONCLUSION DE SU PROYECTO.

CUSCO, 05 DE DICIEMBRE DEL 2020



Anexo 8 Carta de Solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología dirigida al autor del instrumento.



"Año de la universalización de la salud"

CARTA 1822- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 9 de diciembre de 2020

Autora:

- **Sonia Palma Carrillo**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **PEREIRA GONZALES CLAUDIA VANESSA** , identificada con **DNI N° 70278942** bachiller – tesista de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo; con código de matrícula **N° 7002549652**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"Clima laboral y niveles de estrés durante la pandemia covid-19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno , donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Escala de Clima Laboral CL-SPC**), la muestra está constituido por 150 funcionarios policiales distribuido en 3 entre los departamentos de Antidrogas , Policía Judicial y la DIVINCRI ubicadas en Cusco a través de la validez, la confiabilidad y análisis, asesorada por la Mg. Jennifer Fiorella, Yucra Camposano, docente de nuestra institución,

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9 Autorización de uso del instrumento por parte del autor original

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Claudia Vanessa Pereira Gonzales – DNI
70278942

Institución: Universidad Cesar Vallejo – UCV Lima Norte

Motivo: Tesis: “Clima Laboral y niveles de estrés durante la pandemia Covid-19 en policías de la División de Investigación Criminal en Cusco”

Asesor: Mg. Jennifer Fiorella Yucra Camposano

Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC

Muestra de investigación: 150 funcionarios policiales pertenecientes a la DIVINCRI – Cusco

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables mencionadas en dicho trabajo académico usando los baremos establecidos por la autora. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad.

Diciembre 11, 2020



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

INSTRUMENTO 1: ESCALA DE CLIMA LABORAL

Evidencias de Validez: Análisis de validez ítem-test

Tabla 10

Análisis de validez ítem –test de la Escala de clima laboral

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	-,152	ítem 21	,256	ítem 41	,397**
ítem 2	,018	ítem 22	,406**	ítem 42	,365**
ítem 3	,295*	ítem 23	,319*	ítem 43	,238
ítem 4	-,105	ítem 24	,431**	ítem 44	,294*
ítem 5	-,190	ítem 25	,230	ítem 45	,098
ítem 6	-,114	ítem 26	-,027	ítem 46	-,028
ítem 7	-,103	ítem 27	,059	ítem 47	,281*
ítem 8	,039	ítem 28	,391**	ítem 48	,070
ítem 9	-,278	ítem 29	-,273	ítem 49	,172
ítem 10	,306*	ítem 30	,268	ítem 50	-,323*
ítem 11	,096	ítem 31	,077		
ítem 12	,111	ítem 32	,297*		
ítem 13	,355*	ítem 33	-,046		
ítem 14	,334*	ítem 34	,237		
ítem 15	,098	ítem 35	,324*		
ítem 16	,156	ítem 36	,415**		
ítem 17	,264	ítem 37	,117		
ítem 18	,321*	ítem 38	,604**		
ítem 19	,504**	ítem 39	,081		
ítem 20	,241	ítem 40	,452**		

En la Tabla 10, se aprecia que todos los ítems cumplen con el criterio para permanecer en el test, pues sus coeficientes son mayores al criterio empírico solicitado (Kline, 2011).

Evidencias de confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach

El coeficiente *alfa de Cronbach* es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

Tabla 11

Estadísticos de confiabilidad de la Escala de clima laboral

Variable	Ítems	Alfa
Autorrealización	10	.822
Involucramiento laboral	10	.757
Supervisión	10	.710
Comunicación	10	.765
Condiciones laborales	10	.790
Escala total	50	.892

En la Tabla 11, se indican los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de cada uno de las dimensiones oscilan entre 0.710 y 0.822, y el alfa del Cronbach del test total que es 0.892, mostrando un nivel adecuado (Hernández et al., 2014).

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Evidencias de Validez: Análisis de validez ítem-test

Tabla 12

Análisis de validez ítem – test del Cuestionario de Nivel de Estrés Laboral

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,132	ítem 11	,002	ítem 21	,420**
ítem 2	,348*	ítem 12	,257	ítem 22	,334*
ítem 3	,375**	ítem 13	,395**	ítem 23	,655**
ítem 4	,280*	ítem 14	-,110	ítem 24	,478**
ítem 5	,342*	ítem 15	,351*	ítem 25	,462**
ítem 6	,548**	ítem 16	,420**		
ítem 7	,331*	ítem 17	,422**		
ítem 8	,306*	ítem 18	,218		
ítem 9	,190	ítem 19	,274		
ítem 10	,248	ítem 20	,254		

En la Tabla 12, se aprecia que todos los ítems cumplen con el criterio para permanecer en el test, pues sus coeficientes son mayores al criterio empírico solicitado (Kline, 2011). Los valores de la correlación ítem – test oscilan entre 0,002 a 0,548 lo cual indica que deben permanecer en el test pues sus coeficientes si se ajustan al criterio.

Evidencias de confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 13

Estadísticos de confiabilidad de la escala de niveles de estrés laboral

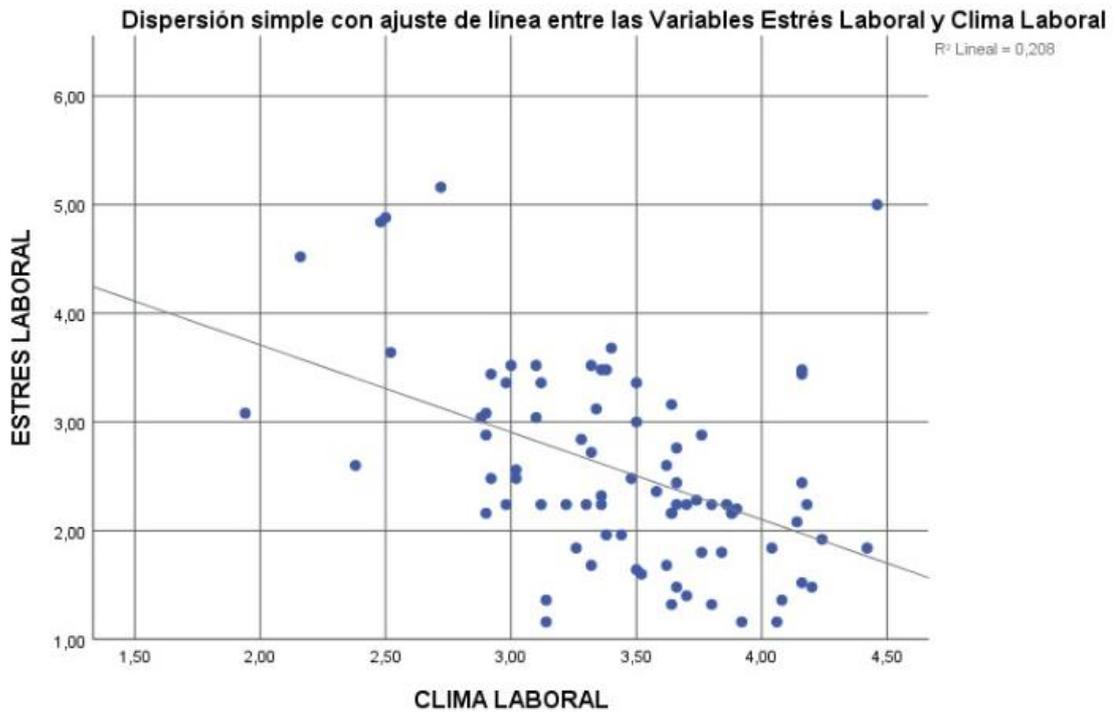
Variable	Ítems	Alfa
Clima organizacional	4	.760
Estructura organizacional	4	.785
Territorio organizacional	3	.778
Tecnología	3	.719
Influencia del líder	4	.737
Falta de cohesión	4	.725
Respaldo del grupo	3	.798
Escala total	25	.835

En la Tabla 13, se indican los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de cada uno de las dimensiones oscilan entre 0.719 y 0.798, y el alfa del Cronbach del test total que es 0.835, mostrando un nivel adecuado (Hernández et al., 2014).

Anexo 11 Diagrama de puntos de las correlaciones

Figura 1

Diagrama de puntos de las correlaciones



Nota. El diagrama de punto representa el grado de dispersión simple con ajuste entre las Variable Clima laboral y Niveles de Estrés laboral presente en policía de la División Criminal de Cusco durante la pandemia COVID-19.