



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**“ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL
DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE
ORDEN PÚBLICO DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU -
LIMA 2021”.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

LINEA DE INVESTIGACION:

**SALUD, DESARROLLO HUMANO, CONVIVENCIA SALUDABLE E INCLUSIÓN
SOCIAL
AUTORES**

BACH. ELVIRA KANDY SEGOVIA CUENTAS

BACH. JOSE LUIS CASTRO CHARCAPE

LIMA-PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

DR. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
PRESIDENTE

DRA. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
SECRETARIO

DRA. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
VOCAL

DEDICATORIA

A nuestra familia porque son nuestra gran acicate y porción esencial para el crecimiento de nuestra indagación Ellos nos dieron la fuerza y poyo en momentos de flojedad su ternura terminante y su tranquilidad para conseguir este sueño empeñado.

AGRADECIMIENTO

Nuestra gratitud preliminar a Deidad por este éxito por darnos sanidad y perseverancia para rebasar las dificultades por darnos fuerza y enseñarnos a atesorar la quietud en momentos de flojedad

A nuestra familia quienes sonoridad la explicación de nuestra continua lucha y evolución muchas gracias por su discernimiento y perseverancia en estos largos años de carencia adonde teníamos que apartar nuestros tiempos dentro la familia el esfuerzo y los estudios

A nuestros profesores por sus enseñanzas impartidas mientras nuestra formación técnica a nuestros compañeros de paraninfo porque igualmente formaron porción de nuestro crecimiento técnico

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue demostrar la relación entre el estrés y la dimensión clima laboral en el personal policial del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021”. Estudio de relevancia porque permitió abordar de como el estrés puede afectar el clima laboral en el personal de la referida Institución Policial. Fue de tipo de aplicada, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental. Los instrumentos de medición aplicados fueron: Escala de estrés laboral de la OIT y la escala de clima laboral de Sonia Palma.”. La muestra fue de 140 efectivos policiales del departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú. El Análisis de datos fue la codificación y tabulación de los datos, se usó el programa estadístico SSPS 23.0, se aplicó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov, se usó la prueba no paramétrica, la correlación de Spearman se obtuvo de todos los cálculos un nivel de significación igual a $p < .05$ y $p < .01$. De ello se concluye, que, existe correlación negativa, significativa y alta ($\rho = -0,775$; $p = 0,000 < 0,05$) entre el estrés y clima laboral, en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público PNP, Asimismo existe correlación significativa y moderada entre el estrés laboral y las dimensiones autorrealización ($\rho = -0,664$; $p = 0,000 < 0,05$). Asimismo, con el Involucramiento ($\rho = -0,672$; $p = 0,000 < 0,05$), con la dimensión supervisión ($\rho = -0,623$; $p = 0,000 < 0,05$), con la dimensión comunicación ($\rho = -0,640$; $p = 0,000 < 0,05$) y finalmente con las condiciones laborales existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho = -0,654$; $p = 0,000 < 0,05$).

Palabras Claves: Estrés laboral, afrontamiento, clima laboral

ABSTRACT

The objective of the research was to demonstrate the relationship between stress and the work environment dimension in the police personnel of the Department of Special Operations of Public Order of the National Police of Peru – Lima, 2021". Relevant study because it allowed to address how stress can affect the work environment in the personnel of the referred Police Institution. It was of applied tipo, descriptive-correlational level, non-experimental design. The measurement instruments applied were: ilo occupational stress scale and sonia palma's work climate scale. ", The sample was of 140 police officers from the Department of Operations and especiales de Public Order of the National Police of the Perú. El Análisis of data was the coding and tabulation of the data,the statistical program SSPS 23.0 wasused, the goodness of fit test of Kolmogorov – Smirnov was applied, the nonparametric test was used, LA Spearman's correlation is obtuvo of all calculations a level of significance equal to $p < .05$ and $p < .01$. From this it is concluded, That, there is a negative, significant and high correlation ($\rho = -0.775$; $p = 0.000 < 0.05$) between stress and work environment, in the personnel of the Department of Special Operations of Public Order PNP, There is also a significant and moderate correlation between work stress and self-realization dimensions ($\rho = -0,664$; $p = 0.000 < 0.05$). Likewise with involvement ($\rho = -0.672$; $p = 0.000 < 0.05$), with the supervision dimension ($\rho = -0. 0,623$; $p = 0.000 < 0.05$), with the communication dimension ($\rho = -0.640$; $p = 0.000 < 0.05$) and finally with working conditions there is a negative, significant and moderate correlation ($\rho = -0.654$; $p = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Work stress, coping, work environment

ÍNDICE DE CONTENIDO

ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCION.....	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema General.....	18
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Justificación del estudio	19
1.4 Objetivos de la investigación	20
1.4.1 Objetivo general	20
1.4.2 Objetivos específicos.....	20
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes de la Investigación	22
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes internacionales	25
2.2 Bases Teóricas de las variables.....	29
2.2.1 Estrés laboral.....	29
2.2.2 Modelos teóricos del estrés laboral	34
2.2.3 Dimensiones del Estrés laboral según la OIT.....	39
2.2.4 Instrumento de medición para el Estrés Laboral	41
2.2.5 Características del Clima Laboral	42
2.2.6 Factores que conforman el Clima Laboral.....	43
2.2.7 Evaluación de los Factores/Dimensiones del Clima Laboral	44
2.2.8 Dimensiones del clima organizacional	45
2.3 Definición de términos básicos.....	46
III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	49

3.1	Hipótesis de la investigación.....	49
3.1.1	Hipótesis general.....	49
3.1.2	Hipótesis específicas	49
3.2	Variables de estudio.....	49
3.2.1	Definición conceptual	50
3.2.2	Definición operacional	50
3.3	Tipo y nivel de la investigación	51
3.3.1	El tipo de búsqueda a realizar es básica.	51
3.3.2	Nivel de Investigación.....	51
3.4	Diseño de la investigación.....	52
3.5	Población y muestra de estudio.....	53
3.5.1	Población	53
3.5.2	Muestra	53
3.5.3	Muestreo	53
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
3.6.1	Técnicas de recolección de datos.....	53
3.6.2	Instrumentos de recolección de datos	53
3.7	Confiabilidad y Validez.....	57
3.8	Métodos de análisis de datos	60
3.9	Aspectos éticos.....	60
IV.	RESULTADOS	62
4.1	Descripción de la muestra	62
4.2	Descripción de las variables.....	65
4.3	Comprobación de hipótesis.....	71
V.	DISCUSION.....	79
VI.	CONCLUSIONES	84
VII.	RECOMENDACIONES	86
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	88
	ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	93
	ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL.....	94
	ANEXO 3 INSTRUMENTOS	96
	ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	99
	ANEXO 5: BASE DE DATOS	120

INDICE DE TABLAS

TABLA 1	ÁREAS QUE MIDE LA ESCALA-----	55
TABLA 2	NIVELES DE ESTRÉS LABORAL -----	56
TABLA 3	DIMENSIONES E ÍTEMS-----	57
TABLA 4	CATEGORÍAS Y PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES Y TOTAL GENERAL -----	57
TABLA 5	FIABILIDAD DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL-----	58
TABLA 6	CLASIFICACIÓN DE CONFIABILIDAD SEGÚN GEORGE Y MALLERY -----	58
TABLA 7	BAREMOS -----	59
TABLA 8	DESCRIPCIÓN POR EDAD DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	62
TABLA 9	DESCRIPCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	63
TABLA 10	ESTADO CIVIL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ-----	64
TABLA 11	ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	65
TABLA 12	CLIMA LABORAL EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ-----	66
TABLA 13	AUTORREALIZACIÓN EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	67
TABLA 14	INVOLUCRAMIENTO LABORAL EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	68
TABLA 15	SUPERVISIÓN EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ-----	69
TABLA 16	COMUNICACIÓN EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ-----	70
TABLA 17	CONDICIONES LABORALES EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	71
TABLA 18	PRUEBA DE NORMALIDAD-----	72
TABLA 19	ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ – LIMA-----	73
TABLA 20	ESTRÉS Y AUTORREALIZACIÓN EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ – LIMA-----	74
TABLA 21	ESTRÉS E INVOLUCRAMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ – LIMA-----	75
TABLA 22	ESTRÉS Y SUPERVISIÓN EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ – LIMA-----	76
TABLA 23	ESTRÉS Y COMUNICACIÓN EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ – LIMA-----	77

TABLA 24 ESTRÉS Y CONDICIONES LABORALES EN EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES
ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ – LIMA----- 78

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 RANGOS DE EDAD DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	62
FIGURA 2 PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ SEGÚN SEXO -----	63
FIGURA 3 PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ SEGÚN ESTADO CIVIL-----	64
FIGURA 4 NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	65
FIGURA 5 NIVEL DE CLIMA LABORAL EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	66
FIGURA 6 NIVEL DE AUTORREALIZACIÓN EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	67
FIGURA 7 NIVEL DE INVOLUCRAMIENTO LABORAL EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ-----	68
FIGURA 8 NIVEL DE SUPERVISIÓN EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	69
FIGURA 9 NIVEL DE COMUNICACIÓN EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	70
FIGURA 10 NIVEL DE CONDICIONES LABORALES EN PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -----	71

INTRODUCCION

Esta indagación contribuyo con nuevos aportes y teorías del Estrés y Clima Gremial para el Personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima 2021. Siendo que, el estrés gremial se crea una vez que el individuo afirma postración en compañía de apatía frente a el trabajo que hace como resultado de sentirse incapaz de conseguir sus metas, demostrando además quejas e irritabilidad. (Lazarus, R. y Folkman, S. 1986).

Asimismo, se necesita que se comprenda que se debería distinguir los tipos de estrés, Según Selye (1956), el problema del estrés nuevo es que la causa primordial es de procedencia psicosocial y frecuentemente no tenemos la posibilidad de liberarnos de este. La actitud del organismo ante un acontecimiento externo puede presentarse de 2 modalidades diferentes como un estrés positivo que, es la proporción de estrés primordial que genera el estado de alerta importante para obtener un rendimiento físico y de la mente que nos posibilita ser productivos y creativos, siendo bastante eficaz en la vida, puesto que va ligado al instinto de supervivencia. Esto quiere decir que la gente usa esta clase de estrés para su triunfo personal, demostrándolo en sus actividades cotidianas, como un óptimo examen, ser creativo y servir de motivación para su ámbito. Esta investigación contribuyo con nuevos aportes y teorías del Estrés y Clima Laboral para el Personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima 2021. Siendo que, el estrés laboral se produce cuando el sujeto manifiesta agotamiento acompañado de apatía ante el trabajo que realiza como consecuencia de sentirse incapaz de alcanzar sus metas, mostrando además quejas e irritabilidad. (Lazarus, R. y Folkman, S. 1986).

Asimismo, es necesario que se comprenda que se debe diferenciar los tipos de estrés, Según Selye (1956), el problema del estrés moderno es que la causa principal es de origen psicosocial y muchas veces no podemos liberarnos de este. La reacción del organismo frente a un evento externo puede manifestarse de dos maneras diferentes como un estrés positivo que, es la cantidad de estrés

necesario que produce el estado de alerta esencial para obtener un rendimiento físico y mental que nos permite ser productivos y creativos, siendo muy útil en la vida, pues va ligado al instinto de supervivencia. Esto significa que el ser humano utiliza este tipo de estrés para su éxito personal, demostrándolo en sus acciones diarias, como un buen examen, ser creativo y servir de motivación para su entorno.

Igualmente es necesario identificar el estrés negativo que se puede producir cuando en un lugar las personas se encuentran ante numerosas percepciones o demandas que nos planteen dificultades o nos constituyan una amenaza y que por necesidad debemos buscar la forma de enfrentarlas. Si no podemos hacer frente a estas demandas entonces la respuesta se inclinará hacia el lado negativo, siendo esto el motivo de la investigación realizada que estableció la relación entre el estrés y el clima laboral en el Personal Policial del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, considerando las funciones propias de cada efectivo policial

Que es la de garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Prestar la protección y ayuda a las personas y a la comunidad, debiendo garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Así como contribuir en la prevención e intervención de la delincuencia, y dentro de sus funciones del personal policial que fue la muestra de estudio, otra de sus funciones es aplicar técnicas y tácticas de Control de Multitudes en apoyo de la Divisiones Policiales, Direcciones Especializadas y demás dependencias policiales, lo cual muchas veces le genera un elevado nivel de estrés, por los peligros así como el riesgo de su vida ante las situaciones situaciones en el ámbito laboral que provoca estrés negativo, por la recarga de horas de trabajo, o porque no existen actividades estimulantes que motiven a estos policías al cumplimiento de su deberes, produciendo aburrimiento o frustración.

En este estudio realizado para alcanzar los objetivos planteados, se dividió el trabajo de la siguiente manera: El primer capítulo titulado problema de investigación con el planteamiento y formulación del problema a nivel general y

especifico, con la justificación a nivel teórico, práctico, metodológico así, como social, con los objetivos general y específicos. En el Capítulo II, se encuentra el marco teórico con los antecedentes de investigación: nacionales e internacionales, donde se realizó la fundamentación científica con las bases teóricas de las variables estrés y clima laboral, terminando este capítulo se realizó la definición de términos. En el Capítulo III, se trató sobre métodos y materiales con la formulación de la hipótesis general y específicas, las definiciones conceptuales y operacionales de las variables de estudio, el tipo y nivel de investigación, el diseño utilizado, así como la población, muestra y muestreo: se mencionaron las técnicas e instrumentos de recolección de datos, también se ha tratado de los métodos de análisis de datos, así como los aspectos éticos que normaron el estudio. En el Capítulo IV, se presentaron los resultados. En el Capítulo V se realizó la discusión de resultados. En el capítulo VI, abarcó las conclusiones. El capítulo VII, se presentó las recomendaciones. También señalamos las referencias bibliográficas y finalmente los respectivos anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El propósito de la investigación realizada fue establecer la relación que existe entre Estrés y clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público – PNP, considerando que, siendo la finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Previene, investiga, combate la delincuencia, y dentro de estas funciones el personal policial que fue la muestra de estudio, aplica técnicas y tácticas de Control de Multitudes en apoyo de la Divisiones Policiales, Direcciones Especializadas y demás dependencias policiales, así mismo posee un eficiente conocimiento, capacitación y entrenamiento en el uso y manejo de medios y dispositivos tácticos (Formaciones, Equipos de Respuesta, de Dispersión, Técnicas Defensivas No Letales a Manos Vacías, y de Soporte básico de vida), aplicables en las Operaciones Policiales de Mantenimiento y Restablecimiento del Orden Público. Funciones asignadas según la Constitución Política del Perú, en que menciona que, la Policía Nacional del Perú - PNP, es una institución tutelar del Estado que tiene como misión garantizar la seguridad y tranquilidad pública, así como la paz social en todo el territorio peruano. (Luceño 2016).

A nivel mundial, el tema de orden público y seguridad ciudadana ha tomado especial importancia y trascendencia, toda vez que se ha convertido en una de las mayores preocupaciones para muchos gobiernos, debido a las diferentes medidas adoptadas, donde se pudo observar cómo día a día, ha ido en aumento las personas que salen a las calles a protestar y reclamar sus derechos, aunándose a estos grupos, personas dedicadas a cometer delitos, agravando esto la situación social, ya que ante estos hechos los efectivos policiales del Departamento de

Operaciones Especiales de Orden Público, cuya función es el control del orden público, tienen que intervenir, suscitándose conductas agresivas por parte de los manifestantes, siendo controladas por los efectivos policiales haciendo uso de la fuerza, mediante técnicas de control; así mismo esta problemática se agudiza más, debido a la existencia de información parcializada por los diferentes medios de comunicación, donde constantemente se busca responsabilizar a los efectivos del orden.

Por las funciones policiales detalladas anteriormente, teniendo en consideración que actualmente el trabajo que realizan los policías del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público, son actividades de alto riesgo, porque están expuestos a daños físicos, psicológicos y/o sociales, y más aún la función que ahora desempeñan por la emergencia sanitaria, hace más estresante su trabajo, y considerando que el estrés laboral se puede definir como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos que existen en el entorno o la organización del trabajo y conociendo que este estado tensional es producido por la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo, que generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral propia y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

La importancia de la presente investigación radica en la notoria presencia de indicadores debido al estado estresante en el cual el personal policial de la muestra de estudio se encuentra, donde se ha podido observar las conductas de cansancio físico, fatiga, falta de energía, dificultad para concentrarse, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnias), tristeza, irritabilidad (conductas impulsivas/ agresivas). Si a esta problemática le añadimos el clima laboral que es definida como la relación laboral y personal realizada en todo lugar de trabajo. Dependiendo si se desarrolla en una institución o empresa, se pudo medir o evaluar el desempeño que tiene, el logro de sus objetivos y su calidad en bienes o servicios, asimismo se puede considerar que la mayoría de la

unidades policiales no cuentan con las condiciones laborales adecuadas, existiendo una deficiente comunicación ascendente y descendente, poca motivación de autorrealización; condiciones que hacen que la investigación a realizar alcance la importancia y relevancia para su ejecución, a fin de recomendar estrategias de intervención para desarrollar en los efectivos policiales conductas de afrontamiento para identificar, manejar y reducir los estímulos estresores, lo que permitirá en los policías modificar su percepción del clima laboral que tienen como consecuencias de los niveles de estrés que la mayoría de ellos han desarrollado; siendo relevante formular la siguiente interrogante ¿Existe relación entre el estrés y el clima laboral en el personal policial del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Existe relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión supervisión en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión comunicación en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión condiciones laborales en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?

1.3 Justificación del estudio

La indagación permitió enseñar la interacción existente entre el estrés y el clima gremial, con el fin de poder detectar, intervenir y prevenir los estados de estrés gremial que se caracterizan por una secuencia de aspectos primordiales falta voluntad para el trabajo, tardanza persistente en el horario de acceso, agresividad física y verbal, omisiones. Que permitió al Comando de la Policía Nacional del Perú adoptar medidas de participación a grado biopsicosocial, lo cual ayudó a mejorar las ocupaciones de capacitación en incremento y desarrollo personal, por lo cual se estableció las justificaciones siguientes:

En lo teórico, para lograr este objetivo se ha inspeccionado las teorías que argumentan a partir de diferentes perspectivas las cambiantes de estrés y el clima gremial. El presente análisis tiene fundamentos teóricos que ofrecen respaldo a la indagación. Se tomó como alusión para el marco teórico el modelo teórico de (Selye H. 1926). Con respecto al estrés gremial y para la variable de Clima gremial va tener en cuenta a la Psicóloga Sonia Palma Carrillo.

La Justificación Práctica, ha sido importante, ya que este trabajo permitió asegurar que los estados de estrés gremial se hallan unidos con otros componentes que implican la apariencia personal, familiar y social del sujeto. De esa forma para el control de los niveles de estrés se les ayudó a detectar los estímulos estresores, para que puedan controlarlos de forma fácil, por medio de técnicas de control y desempeño de estrés y de emociones. Para que se implemente la ejecución de talleres que promuevan un conveniente de funcionamiento de los estados estresantes y tácticas para hacer frente dicho problema, se promueva un clima gremial amable.

La Exculpación Metodológica fue de importancia desde este lugar de perspectiva porque que el vigente estudio investigador llevará a realización la utilización de los instrumentos de medición de los se utilizarán tanto sonoridad escala de estrés profesional de la Organización Internacional del Esfuerzo OIT Adaptado a nuestro mediano y la escala de ambiente profesional SPC de Sonia Palmera Mejilla Igualmente los dos instrumentos fueron debidamente validados por el convencimiento de expertos temáticos y metodólogos por los psicólogos Dra Nancy Capacyachi Otárola y el Dr Yreneo Eugenio Crucifijo Telada igualmente la confiabilidad se determinó con el procedimiento estadístico realizado Instrumentos que con estas especificaciones técnicas se pueden emplear en investigaciones relacionadas con las variables de estudio mismamente tanto con otras problemáticas.

La Justificación Social: La investigación realizada se justificó en lo social porque los resultados obtenidos sirvieron para la aplicación de estrategias de intervención de afrontamiento al estrés, que fueron de beneficio para el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, los mismos que se pueden generalizar a Policías de otras dependencias; del mismo modo que, sirvieron para que se realicen investigaciones con otras variables de estudio que estén relacionados a la problemática de desgaste profesional, satisfacción laboral.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Demostrar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal policial del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el estrés y la dimensión autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú.

Determinar la relación entre el estrés y la dimensión involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021

Determinar la relación entre el estrés y la dimensión supervisión en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Determinar la relación entre el estrés y la dimensión comunicación en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021

Determinar la relación entre el estrés y la dimensión condiciones laborales en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales.

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

situaciones de manera objetiva . Palabras claves: Estrés laboral y estilos de enfrentamiento

Se ha considerado este análisis fundamental ya que se estudió la variable estrés gremial, en una población de suboficiales de la Policía Nacional del Perú, conclusiones parecidas

Vásquez (2018), en su tesis de Licenciatura en la Universidad Autónoma del Perú, Titulada satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima. Tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima. La muestra estuvo conformada por 157 policías del Departamento de Robos de la DIRINCRI de Lima, de ambos géneros, cuyas edades varían entre 25 y 50 años. El tipo de investigación es cuantitativo y de diseño no experimental y transversal. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés laboral de la OIT y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de estrés laboral, es promedio alto en el 23.3% y alto en el 17.2%; así mismo, el nivel de satisfacción laboral, es bajo en el 20.4% y promedio bajo en el 23.6%. Se halló correlación muy significativa moderada ($p < 0.05$) entre el nivel general de satisfacción laboral con las dimensiones del estrés laboral (D1 Superiores y recursos y D2: Organización y equipo de trabajo). Palabras clave: Satisfacción, estrés laboral, policías.

Se ha considerado este análisis fundamental ya que se estudió la variable estrés gremial, en una población de suboficiales de la Policía Nacional del Perú, conclusiones parecidas.

Salas y García (2018) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Privada TELESUP, titulado “Estrés y el clima gremial en policías femeninas de la separación de tránsito lima norte ii, los olivos 2018” El propósito del presente análisis es mostrar la

interacción significativa entre Estrés y el clima gremial en policías femeninas de la Separación de tránsito Lima Norte II, Los Olivos, 2018. Esto va a ser de enorme relevancia ya que permitió abordar a agentes estresores que están afectando el clima gremial en el Personal femenino de tránsito previamente dicho. El tipo de análisis es esencial, el grado detallado correlacional de diseño no empírico. Las herramientas de medición usadas fueron: Escala de Estrés Gremial de la Organización Internacional del Trabajo – Organización Mundial de la Salud y la Escala de Clima gremial CL-SPC” hecha y estandarizada por Sonia Palma Carrillo. La muestra estuvo constituida por 100 policías femeninas, entre 20 a 53 años. En el procedimiento y estudio se hizo la codificación y tabulación de las cambiantes, aplicándose el programa estadístico SSPS 23.0, la prueba de bondad de ajuste para determinar que los datos continúen la curva de repartición común. Se usó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, que concluyó la utilización de la prueba no paramétrica Spermán-Browm. Se calculó las diferencias significativas de variable según: sexo, edad y año de análisis. La correlación de cambiantes se obtuvo con Pearson. Obteniendo de todos los cálculos un grado de importancia igual a $p < .05$; involucramiento gremial ($\rho = -.151$; $p > .05$) supervisión ($\rho = .457$; $p > .01$), la comunicación ($\rho = .366$; $p > .05$).

Muñante (2017). Tesis de Licenciatura Universidad Autónoma del Perú. Titulada satisfacción laboral y compromiso organizacional en los efectivos de la Unidad especializada DINOES de la PNP de ATE Vitarte, se enfocó en determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los efectivos de la unidad especializada de la PNP, de Ate. El diseño de la investigación de tipo no experimental, de diseño correlacional. La muestra fue censal conformada por 120 efectivos de la PNP, cuyas edades oscilan entre 26 a 56 años. Se utilizó dos instrumentos; uno sobre satisfacción laboral creada por Materan en el 2007 y la Escala de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen. En los resultados se halló correlaciones significativas y positivas entre la

variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional Rho Spearman de 0,063 p.

Culqui (2016). En su averiguación para obtener el título profesional de en psicología en la Universidad Cesar Vallejo, titulada “Estrés gremial y modo de afrontamiento en sub oficiales de la DIVPATPIE de la policía nacional del Perú – Callao, 2016” de diseño tipo detallado correlacional, su objetivo ha sido reconocer la correlación entre el estrés gremial y el modo de afrontamiento, la cual nos ayudará a decidir los múltiples componentes. Llegando a la conclusión que el estrés gremial de estos sub oficiales de la DIVPATPIE de la PNP – Callao, indican que un 44.6 % de eso muestran grado moderado, en lo que un 26.1 % dicen tener grado elevado de estrés. Llegando a concluir que la suma equivale a un (70.7 %) muestran niveles altos de estrés gremial, esta frecuencia marcada, podría ser un indicador que posiblemente se encuentre perjudicando su salud física, psicológica, y en las interacciones con sus compañeros de servicio, interacciones laborales y su manejo en las ocupaciones encomendadas, sabiéndose que los competidores cumplen la capacidad de proteger la totalidad poblacional.

Se ha considerado este estudio importante porque se estudió a la variable estrés laboral, en una población de suboficiales de la Policía Nacional del Perú, concluyendo que el 44.6% presentan un nivel moderado de estrés laboral.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Blanco-Álvarez y Thoen (2017). En su tesis doctoral de la Universidad Tecnológica de Texas USA, titulado Los componentes asociados al estrés gremial en oficiales penitenciarios costarricenses en 66 policías de las correccionales de prisiones de Costa Rica; para eso, plantearon un análisis de tipo correlacional y de diseño transversal no empírico, para la medición de las cambiantes se

usaron como artefactos la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS), la Escala de Estrés Gremial para Oficiales Correccionales (EELOC), y el Cuestionario Breve de Burnout (CBB). Los resultados identifican que el estrés gremial se relaciona de manera significativa con los niveles de estrés, ansiedad y depresión; del mismo modo, el análisis no descubre interacción significativa en el grado de estrés en los hombres y damas, además se identifica que el ambiente de trabajo perjudica la calidad de vida de los oficiales. Machado, Días.

El precedente referido ha sido fundamental ya que consideró la variable estrés gremial, la metodología parecida, así como la muestra de estudios son jóvenes; por consiguiente, se esperó obtener resultados semejantes en la presente averiguación.

Flores, Trindade, y Saidelles (2016) investigaron el grado de clima laboral de los policías militares de Rio Grande Do Sul. La investigación descriptiva, tipo encuesta, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 519 policías militares pertenecientes a cuarteles. Para medir las variables utilizaron la Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST), el cual, fue utilizado como herramienta de investigación. Los resultados determinan que los policías tienden a indicar insatisfacción con el trabajo. Entre las dimensiones que conforman la EST, las que tienden a indicar insatisfacción son el salario (media: 2,79) y los ascensos (media: 3,03); (media: 4,42) y la naturaleza del trabajo (media: 4,37); y, finalmente, la que tiende a indicar la diferencia respecto a los colegas (media: 5,00). Se espera que esta evidencia contribuya a futuras decisiones organizacionales que tengan un impacto en la salud de los policías militares y en la consiguiente calidad de vida, del equipo y de sus familiares. 79) y los ascensos (media: 3,03); (media: 4,42) y la naturaleza del trabajo (media: 4,37); y, finalmente, la que tiende a indicar la diferencia respecto a los colegas (media: 5,00). Se espera que esta evidencia contribuya a futuras decisiones

organizacionales que tengan un impacto en la salud de los policías militares y en la consiguiente calidad de vida, del equipo y de sus familiares. 79) y los ascensos (media: 3,03); (media: 4,42) y la naturaleza del trabajo (media: 4,37); y, finalmente, la que tiende a indicar la diferencia respecto a los colegas (media: 5,00). Se espera que esta evidencia contribuya a futuras decisiones organizacionales que tengan un impacto en la salud de los policías militares y en la consiguiente calidad de vida, del equipo y de sus familiares.

El antecedente referido es importante porque consideró la variable clima laboral, del mismo modo también los instrumentos, la metodología similar, por lo tanto se espera obtener resultados similares en la presente investigación.

Luceño (2016). Realizó un estudio en la Universidad de Málaga España, sobre estrés en Policías Españoles según rango ocupacional, dicho estudio fue descriptivo, de diseño no experimental corte transversal. La muestra estuvo conformada por 565 policías con grado de agente, cabo, sargento y jefe de la Policía. se aplicó la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Resultados: de los policías encuestados percibieron los factores de riesgo psicosocial de forma adversa. Específicamente, los que ocupaban rangos inferiores con un 63% que perciben escasas recompensas y escaso apoyo. Como conclusión se encontraron diferencias significativas en la percepción de escasas recompensas, escaso apoyo organizacional de parte de los policías Españoles que ocupan rango inferiores.

El antecedente referido fue importante porque consideró la variable estrés laboral crónico la metodología similar, así como la muestra de estudios son adolescentes; por lo tanto se espero obtener resultados similares en la presente investigación.

Cabrera (2015) en Ecuador, en su tesis de Licenciatura, en la Universidad Técnica de Ambato, realizó un estudio titulado: estrés laboral y el desempeño laboral en los miembros de la policía nacional Tungurahua, fue un estudio correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformado por 190 miembros de la policía nacional de Tungurahua. Como resultado se obtuvo que el 68% tienen estrés laboral medio, 18% tienen estrés laboral bajo y 14% tienen estrés laboral alto. Como conclusión, los miembros de la Policía Nacional de Tungurahua tienen índice de estrés laboral medio debido a las exigencias, carga laboral y responsabilidad de jornadas laborales, esto influye directamente en el desempeño laboral.

El antecedente referido fue importante porque consideró la variable estrés laboral crónico la metodología similar, así como la muestra de estudios son adolescentes; por lo tanto, se espera obtener resultados similares en la presente investigación.

Rojas-Solís y Morán (2015). investigaron la relación de síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos, en cuatro policías ministeriales adscritos a dicha agencia del Ministerio Público de Puebla, en México. La investigación cualitativa, descriptiva y transversal, para la cual se utilizó como instrumentos de medición el estudio de casos, el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Satisfacción con la vida de Diener, finalmente los resultados determinan que existen niveles medios-altos de burnout y algunos resultados contradictorios en satisfacción con la vida. Conclusiones: Se necesita robustecer una visión de psicología policial para seguir con el análisis del burnout en la zona policial para identificar, prevenir e intervenir en esta problemática y mejorar sus condiciones vitales y laborales.

El antecedente referido fue importante porque consideró la variable estrés laboral crónico la metodología similar, así como la muestra de estudios son adolescentes; por lo tanto, se espera obtener resultados similares en la presente investigación.

2.2 Bases Teóricas de las variables

2.2.1 Estrés laboral

Definiciones del Estrés

El Estrés es una contestación frente a la existencia de un estímulo o situación estresante. Aunque, más que el estímulo o contestación, se ve al estrés como una evolución transaccional de relación en medio de las condiciones del medio ambiente y las propiedades de los sujetos. (Selye H. 1956)

El estrés se define, es un estado vivencial, cambiante en la época, asociado a desordenes tanto físicas como psicológicas que muestra una persona a efecto de las solicitudes o exigencias del ambiente de trabajo (Zaldívar ,2006)

Del mismo modo el estrés se califica en estrés positivo y negativo, en el que el estrés positivo viene hacer la tensión que motiva al sujeto a hacer sus diferentes ocupaciones, a diferencia del estrés negativo o distrés donde la tensión crea malestar ocasionando un desequilibrio físico y de la mente en la persona. (Selye, H. 1956)

Según Morán, C. (2005). Define al estrés laboral como la tensión nerviosa debido a la respuesta emocional – fisiológica, al exceso de las demandas laborales o a un enfrentamiento a nuevas situaciones. Si es negativa, el cerebro libera hormonas de adrenalina poniendo al organismo en un estado de alerta o de resistencia presentado síntomas como son la fatiga y el cansancio.

Para Selye, H. (1956) sostiene que, el estrés laboral es la tensión a consecuencia de altas exigencias laborales que podrían estar por arriba de las competencias y recursos del sujeto para poder enfrentarlo.

Según Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Nos refieren que, se produce el estrés laboral cuando el sujeto manifiesta agotamiento acompañado de apatía ante el trabajo que realiza como consecuencia de sentirse incapaz de alcanzar sus metas, mostrando además quejas e irritabilidad.

Tipos de estrés según Selye.

Según Selye (1956), el problema del estrés nuevo es que la causa primordial es de procedencia psicosocial y frecuentemente no tenemos la posibilidad de liberarnos de este. La actitud del organismo ante un acontecimiento externo puede presentarse de 2 modalidades diferentes:

Estrés positivo: Es la proporción de estrés primordial que crea el estado de alerta importante para obtener un rendimiento físico y de la mente que nos posibilita ser productivos y creativos, siendo bastante eficaz en la vida, pues va ligado al instinto de supervivencia. Esto quiere decir que el hombre usa esta clase de estrés para su triunfo personal, demostrándolo en sus actividades cotidianas, como un óptimo examen, ser creativo y servir de motivación para su ámbito.

Estrés negativo: Continuamente que en un espacio nos encontremos frente a varias percepciones o demanda que nos planteen problemas o nos representen una amenaza, debemos buscar la manera de enfrentarlas. Si no tenemos la posibilidad de encarar a estas solicitudes entonces el estrés se inclinará hacia el lado negativo, presentándose situaciones en el campo gremial que son indicios claros que produce el estrés negativo, como tener recarga de trabajo en poco tiempo, hacer ocupaciones de las que no se tiene

entendimiento suficiente, o una vez que no hay ocupaciones estimulantes que inciten al sujeto.

Causas del estrés laboral

Para Lazarus, R. y Folkman, S. (1986), en cuanto a las razones por las que se produce el estrés hay que afirmar que casco de ellas es que los cambios tecnológicos han regalado lugar a trabajos que tienden a imposibilitar a los trabajadores Concretamente en industrias de fabricación la utilización de los sistemas de esfuerzo automatizados con frecuencia ha conducido a cargos que necesitan niveles menores de formación las mismas que a reanudación se detallan:

- Exposición a labores insalubres o peligrosas
- Falta de apoyo
- Acoso de parte de sus compañeros o mejores
- Implementación inadecuada de las posiciones de poder
- Falta de reconocimiento
- Condiciones del medio ambiente de sitio de trabajo

La mezcla de cualquier persona de los anteriores factores Existe una razón de la causa de estrés, siendo este el escaso número de intervenciones que tiene como objetivo reducir los niveles de estrés laboral. A pesar de su demanda, no es usual utilizar expertos en este tema con el fin de mitigar el estrés laboral, a través de un nuevo diseño de trabajo o del asesoramiento al personal Según (Ivancevich 1989).

Consecuencias del estrés laboral

Goncalves, (2000). Refiere que, las secuelas del estrés resultan muy distintas y varias; unas son primarias y directas, otras en la mayor parte indirectas, otras en la mayor parte indirectas y

conforman efectos colaterales o terciarios, unas son, casi sin lugar a dudas resultados del estrés y otras se relacionan de manera hipotética con el fenómeno.

Ivancevich (1989) agrupan de la siguiente forma: la variable de análisis

Efectos Psicológicos: Acometida, ansiedad, apatía, hastío depresión, fatiga, frustración, responsabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, escasa estima, amenaza y tensión, soledad y nerviosismo.

Efectos Conductuales: Drogadicción, propensión a padecer accidentes, anorexia, bulimia, arranques emocionales, cigarrillos, consumo desmesurado de bebidas, conducta impulsiva, risotada nerviosa, habla afectada.

Efectos Cognitivos: Inviabilidad para tomar elecciones y concentrarse, hipersensibilidad a la crítica, bloqueo de la mente, olvidos ordinarios.

Efectos Fisiológicos: Crecimiento de ritmo cardiaco, incremento de corticoide en la sangre y orina, altura de los niveles sanguíneos de glucosa, presión de sangre, reducción de la baba, sequedad en la boca, hiperventilación y complejidad para respirar, liberación de glucosa e incremento de colesterol.

Efectos Organizacionales: Colaboraciones laborales pobres, baja productividad, elevado índice de accidentes, mal clima gremial, antagonismo o insatisfacción en el trabajo, ausentismo.

Factores Estresores

Usamos el término estresor una vez que hablamos del estímulo o situación que produce una contestación de estrés en el profesional. Estos componentes realizan alusión a toda clase de exigencia y propiedades del trabajo y de su organización, que tienen la

posibilidad de ser componentes desencadenantes de estrés tomando en cuenta los próximos componentes (Palma 2018)

Factores Particulares

Se demostró existente una predominación de ciertas propiedades individuales en la producción de estrés. Esto no desea mencionar que el solo hecho de tener una secuencia de propiedades individuales determinadas desencadenen por si misma el estrés, sino que se incrementa la vulnerabilidad de aquellos sujetos para que una vez que se den unas determinadas situaciones o solicitudes, el individuo tenga más probabilidades de padecer una situación de estrés. Estas podrían ser la dependencia, ansiedad, introversión, rigidez, formación, destrezas, vivencias y capacidad intelectual y física, la mala condición física y los malos hábitos de salud, las necesidades del sujeto, las pretensiones, las expectativas, los valores.

Se debería considerar que las propiedades de los individuos previamente mencionadas no poseen un carácter estático y reactivo con en interacción a las solicitudes del ámbito, sino que las expectativas, anhelos y necesidades de el individuo poseen un impacto dinámico y activo en la relación con el ámbito gremial y en último término en la generación del estrés (Morán, C. 2005).

Demanda del Trabajo

Realizan alusión a toda clase de exigencias y propiedades del trabajo y de su organización, que tienen la posibilidad de ser componentes desencadenantes del estrés. Entre los estresores exteriores tenemos la posibilidad de resaltar los próximos: sobrecarga de trabajo, infracarga de trabajo, infrautilización de capacidades, repetitividad, ritmo de trabajo, ambigüedad de papel, problema de papel, interrelaciones particulares, inseguridad en el

trabajo, promoción, falta de colaboración, control, formación, cambios en la organización, responsabilidad y entorno físico.

Conviene señalar que con dichos 2 componentes estresores pudimos encontrar un tercer tipo vinculado a la interacción de trabajo/familia que se apoya en la necesidad de lograr un equilibrio entre la vida de trabajo y la vida familiar. Se habla de problema de papel una vez que resulta incompatible el manejo de papel gremial y el papel familiar; la sobrecarga de papel implica la acumulación de solicitudes laborales y parientes resultando en su grupo desmesurada para el individuo dados los recursos de que este dispone (Moran, 2005).

2.2.2 Modelos teóricos del estrés laboral

La teoría de Cannon

Es un modelo fisiológico del estrés. El fisiólogo Walter Cannon comenzó la investigación sobre el estrés a principios del siglo pasado (1929). La homeostasis es la capacidad que tiene todo organismo para mantener constante un equilibrio interno. En sus estudios sobre el proceso fisiológico implicado en el mantenimiento de la homeostasis corporal, Cannon observó la respuesta de ataque-huida, respuestas automáticas que emiten los organismos en defensa de estímulos amenazantes externos o internos, la cual conlleva una serie de sucesos que activan el sistema nervioso simpático y el sistema endocrino. Como consecuencia ocurre una elevación en los niveles de adrenalina y noradrenalina en la sangre, junto a un incremento de la tasa cardíaca, la presión sanguínea, el azúcar en sangre, la tasa respiratoria y el movimiento de la sangre desde la piel hacia los músculos (Fernández, 1999)

La teoría de Selye

el Síndrome General de Adaptación (SGA) El SGA es la forma

en que un ente se moviliza a sí mismo en se enfrenta a un estresor que es cualquiera reclamación que evoca el modelo de contestación de estrés puede existir no únicamente un acicate físico fatalidad igualmente psíquico cognitivo o afectivo Se considera al estrés tanto un conglomerado ordenado de reacciones fisiológicas gamuza cualquiera manera de acicate nocivo repulsión que se denomina SGA Sea cual sea la razón el individuo responde con el mismo modelo de reacciones es afirmar la contestación es inespecífica a la circunstancia empero específica en sus manifestaciones Para confrontar cualquiera incremento de las demandas realizadas acerca él el ente responde de manera estereotipada que implica casco activación del núcleohipotálamo-hipófiso-suprarrenal y del método nervioso independiente.

Fase de señal El individuo se enfrenta a la circunstancia agobiante El ente está en aparición de un acicate se halla en temperamento de alarma (aumenta la frecuencia y la potencia cardiaca aumenta la presión arterioso se altera el compás y la frecuencia de la respiración) y se coloca en circunstancia de desbandada o embate para reponer el equilibrio interior Constituye el anuncio obvio de la aparición repentina de agentes estresores a los que el ente no se está adaptando No tiene lugar de manera rápida fatalidad paulatinamente Esta fase tiene dos etapas enfrentamiento y oposición enfrentamiento En la etapa de enfrentamiento las reacciones fisiológicas sonoridad las primeras que aparecen para indicar al damnificado que ha de ponerse en centinela es la repulsión preliminar e inmediata al mediador nocivo Aparece aceleración merma del tono muscular y reducción de la calor y la compresión sanguínea La fase de oposición enfrentamiento se caracteriza por la movilización de las defensas Aparecen signos opuestos a los de la fase de enfrentamiento e hiperactividad de la cáscara suprarrenal Muchas enfermedades asociadas al estrés punzante corresponden a esta fase de repulsión de señal (Sandín1995) Esta contestación de señal tanto contestación a casco circunstancia de urgencia a

diminuto vencimiento es adaptativa; empero muchas situaciones implican una exposición prolongada al estrés que no requiere una actuación mecánica.

Etapa de resistencia. Si el estímulo persiste, las actitudes surgidas en la etapa anterior se mantienen, sin embargo reduce su magnitud y la persona aspira restaurar la igualdad, apartándose o adaptándose al estímulo estresante. En esta etapa desaparecen la mayor parte de los cambios fisiológicos y bioquímicos presentes a lo largo de la actitud de alarma, se observan signos de anabolismo, en lo que en la de alarma se observan procesos catabólicos (Sandín, 1995). El resultado de una resistencia prolongada al estrés es la aparición de una secuencia de patologías como las úlceras pépticas, las colitis ulcerosas, el asma bronquial, etcétera. Además, la resistencia al estrés, genera cambios en el sistema inmunológico que favorecen la aparición de infecciones. Una vez que la función de resistencia reduce y se agota, el organismo entra en la siguiente etapa.

Etapa de postración. Intentará usar todos los medios de los que dispone para combatir los estímulos estresantes, sin embargo si el organismo no es capaz de ajustarse y el estresor es suficientemente prolongado y severo llegará a la debilidad y reaparecen los indicios peculiares de la etapa de alarma y la vida del organismo va a estar amenazada.

Teoría del estrés como estímulo

Este conjunto de modelos interpretan y comprenden el estrés en términos de propiedades relacionadas a los estímulos del ambiente, aceptando que dichos tienen la posibilidad de menear o cambiar el desempeño del organismo. El estrés se ubica fuera del sujeto, a el individuo le corresponde el impacto producido por el estrés. El conjunto de T. H. Holmes (1967, citado en Fernández, 1999), ha desarrollado un modelo que se sabe como enfoque psicosocial del estrés o enfoque de los acontecimientos vitales.

Este modelo se encuadra en las teorías de la especificidad excitar. Piensan al estrés como una variable sin dependencia determinada como carga o demanda que se crea sobre el organismo produciendo un malestar, es una fuerza externa o situaciones a las que son expuestos las personas que, al sobrepasar ciertos parámetros de tolerancia por éstos, le harían experimentar estrés. Los sucesos vitales son vivencias objetivas que alteran o amenazan con variar las ocupaciones diarias del sujeto, ocasionando un reajuste importante en su conducta. El método de creación de las herramientas de medida pretende dar una estimación objetiva de los estresores-sucesos sobre el estado de salud del individuo. En estudios posteriores (Chorot y Sandín, 1994, citados en Fernández, 1999) se ha comprobado que las molestias cotidianas y los esfuerzos crónicas tienen la posibilidad de ser tan estresantes como los acontecimientos vitales más grandes, además tienen la posibilidad de ejercer un enorme efecto sobre la paz físico y psicológico.

Teoría del estrés como proceso

Para Lazarus y Folkman (1986), el estrés podría ser comprendido en términos de las interpretaciones cognitivas que el individuo hace sobre la capacidad estresora de los eventos. “Si bien ciertas presiones y solicitudes del medio ambiente generan estrés en un número notable de individuos, las diferencias personales referente a nivel y clase de contestación, son continuamente manifiestas”.

El estrés ha sido concebido por dichos autores como el resultado de que la persona evalúe el ámbito como amenazante o desbordante de sus recursos poniéndose en esta situación en riesgo su paz. La iniciativa central de el punto de vista interaccional, transaccional, o además llamada aproximación mediacional cognitiva (Sandín, 1995), se focaliza en el término de evaluación. La evaluación cognitiva es un proceso de la mente mundial por medio de el cual el individuo valora una y otra vez la importancia de lo cual está ocurriendo y lo relaciona

con su paz personal y con los recursos accesibles para contestar a el caso. No es el representante estresor lo cual define el estrés, sino la percepción que ejecuta la persona de el caso estresante.

Lazarus y Folkman (1986) distinguen tres tipos de evaluación:

Primaria. En la que la persona valora el significado de lo que está ocurriendo. El resultado de esta evaluación es que la situación sea considerada como: irrelevante, positiva-beneficiosa o estresante. En este último caso se admiten tres modalidades: amenaza (anticipación de un daño o pérdida que parece inmediato, aún no ha ocurrido), daño-pérdida (el individuo recibe un perjuicio real, ya se ha producido daño y lo puede volver a sufrir) y desafío (el individuo valora la situación como un reto, ve la amenaza pero considera que es capaz de superarla si emplea adecuadamente sus recursos, se interpreta como la posibilidad de aprender o ganar). La amenaza y el desafío son evaluaciones anticipatorias.

Secundaria. Se refiere a la valoración de los propios recursos para afrontar la situación. Implica una búsqueda cognitiva de las opciones de afrontamiento disponibles y un pronóstico de si cada opción tendrá o no tendrá éxito a la hora de abordar el estresor. El estrés va a depender sustancialmente de cómo el sujeto valora sus propios recursos de afrontamiento. Los recursos incluyen las propias habilidades de afrontamiento (coping) y el apoyo social y material. Con la evaluación secundaria la persona toma conciencia de las discrepancias que existen entre sus estrategias, habilidades y capacidades personales de afrontamiento y las estrategias, habilidades y capacidades que exige la situación. Cuanto mayor sea la discrepancia, mayor será el malestar y la ansiedad.

Reevaluación. Implica procesos de retroalimentación o feedback que se desarrollan durante la interacción del individuo con las demandas externas o internas y hacen que se produzcan correcciones sobre valoraciones previas durante el proceso mismo de afrontamiento. La reevaluación se refiere por tanto al cambio efectuado en una

evaluación previa a partir de la nueva información recibida del entorno y es debida a que las apreciaciones cambian constantemente a medida que se dispone de nueva información.

En la actualidad, el grupo de Lazarus asimila estrés a emoción y el objetivo que persigue es mostrar que el estrés o la emoción es el mediador de las relaciones entre la personalidad y la enfermedad (Lazarus, 1990, citado por Fernández, 2009).

Para Fernández (2009), En un ente se enfrenta a casco primicia a casco advertencia o a un reto agudiza sus sentidos escruta el entorno en temperamento de alarma o supervisión y su agalla empieza a acertar el significativo afectivo de los estímulos sensoriales A la ocasión el hipocampo refiere la información acerca el entorno a la memoria astral utilizable a repartir de experiencias previas y tanto consecuencia del proceso de entrambos tipos de información la cáscara límbica establece casco conocimiento Las cogniciones sonoridad adaptativas o desadaptativas dependiendo de la asignación que hace el individuo en cuanto a sus posibilidades de contrastar la circunstancia.

Se distinguen los siguientes tipos de cogniciones:

Cognición de control, resulta de la apreciación de que el caso es manipulable con los propios recursos.

Cognición de amenaza, que involucra la puesta en marcha de tácticas de contienda, acción y protección, disponibles a las modalidades adaptativas del individuo.

Cognición de indefensión o derrota, que parte de la apreciación de que el caso es imparabile y no hay nada que hacer.

2.2.3 Dimensiones del Estrés laboral según la OIT

Ivancevich y Matteson (1899), son los que aportaron las magnitudes del estrés gremial que en seguida se detallan, para lo que hicieron el instrumento de medición en el territorio española, aportes que fueron de enorme utilidad para la presente indagación.

Clima Organizacional: La definición del clima organizacional es en funcionalidad a las orientaciones y los procedimientos de medición amparados por teóricos e estudiosos. No obstante, es viable tener en cuenta como un grupo de propiedades de calidad de vida gremial que tiene enorme predominación en la producción y el incremento del ingenio humano.

Composición organizacional: Tiene relación con métodos coordinados entre los individuos. Por lo principalmente se muestra 4 calificativos habituales a toda organización como son: coordinación de esfuerzos, fines en común, separación del trabajo y una jerarquía de autoridad.

Territorio organizacional: Disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo. La mala o falta de disposición de espacio físico puede aumentar cualquier tipo de peligro gremial.

Tecnología: Tiene relación con los materiales y conjuntos con que cuenta el trabajador para hacer de forma conveniente su tarea que le corresponden hacer en su centro de trabajo, así como la capacitación e inducción que reciben los ayudantes para la utilización de las mismas.

Predominación del Jefe: Tiene relación con la predominación ejercida por ciertas personas en especial los jefes, en la conducta de otros para poder hacer resultados.

Falta de cohesión: Tiene relación con que los individuos no se identifican con el conjunto de individuos con el que trabajan a diario.

Respaldo del conjunto: Es promover buenas colaboraciones interpersonales en los espacios laborales para que haya un respaldo del conjunto por todos los miembros, para poder hacer exitosamente las ocupaciones del conjunto es importante la comunicación, esto se consigue con respeto recíproco.

2.2.4 Instrumento de medición para el Estrés Laboral

El instrumento utilizado para medir el estrés laboral en la presente investigación fue el Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989, el cual mide estresores organizacionales, grupales e individuales. En esta investigación el instrumento se usará para evaluar estrés laboral.

Validación: El cuestionario fue validado con una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción y su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales

La Confiabilidad: la confiabilidad con el coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.966, lo que represente alta confiabilidad. Para cada reactivo, se solicita 7 opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert (de nunca a siempre) si la condición planteada es fuente de estrés. Para fines de codificación se graduaron las opciones de respuesta de 1=nunca hasta 7=siempre. La aplicación del cuestionario y recolección de la información se llevó a cabo en las instalaciones de la gerencia regional de salud Arequipa durante el año 2017.

Clima Laboral

Para efectuar un accidente del ambiente profesional es indispensable deliberar algunos términos que ayudaran al discernimiento de esta cambiante de estudio por lo que se pasa a evolucionar:

El clima organizacional, según Chiavenato (2009), se define como el nivel motivacional de los trabajadores, las cuales desencadenan diferentes tipos de motivación según la estrecha interacción existente del individuo y su ambiente de trabajo.

Situaciones para conseguir mantener su equilibrio y complacer sus necesidades

De igual manera el ambiente gremial son las religión y evaluación que realizan los trabajadores sobre sus condiciones físicas y social de la organización (Goncalves, 2000)

Por otro lado, se sabe al ambiente organizacional, como el grupo de normas, costumbre y políticas que comparten todos los miembros de la organización (Morán, C. 2005)

Palma, S. (2008) define al clima gremial como las apreciaciones que poseen los empleados de una organización sobre su “ambiente gremial y en funcionalidad a puntos vinculados como maneras de ejecución personal, involucramiento con la labor asignada, supervisión que obtiene, ingreso a la información relacionada con su trabajo, en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales”.

2.2.5 Características del Clima Laboral

Según Goncalves (2000) refiere que estas son la característica cases más resaltantes del clima laboral, las mismas que han sido un soporte para la presente investigación:

- Tiene una determinada permanencia estable.
- Influye en los comportamientos o comportamiento de los trabajadores de la organización

- Apoyo al nivel de responsabilidad e identificación de los trabajadores de la organización
- Es avaluado y percibido por los trabajadores si tiene un apropiado o contraproducente ambiente gremial.
- La composición, dirección, políticas y planes de administración, son cambiantes que va a influenciar en el ambiente gremial.
- Realidad de alta rotación del personal.

Es fundamental tomar en cuentas estas propiedades, debido a que son de enorme utilidad al instante de mirar el clima organizacional, y tal cual se ve que es lo cual puede influir a éste, y de modo más posible se puede buscar una pronta solución, si se llega a exponer cualquier problema.

2.2.6 Factores que conforman el Clima Laboral

Según Goncálves (2000) La vida de cada organización en un medio ambiente que cuenta con componentes externos e internos, está formado por recursos físicos, tecnológicos, sociales, políticos y económicos; que de una u otra forma están afectando y se ven dañados por las políticas y métodos organizacionales, por tal fundamento cualquier programa desarrollado para la gestión de los recursos humanos tienen que tener en cuenta los elementos mencionados.

Por otro lado, queda plenamente de consenso que el más grande aporte para el clima gremial es la percepción que poseen todos los trabajadores sobre su ambiente o ámbito y procesos, quedando de manifiesto que este enfoque radica en la conducta organizacional del trabajador. (Goncálves, 2000)

2.2.7 Evaluación de los Factores/Dimensiones del Clima Laboral

El aporte a la personalidad organizacional de la franqueza peruana es el instrumento nombrado La Escala de Ambiente Gremial-SPC que ha sido construido por Sonia Palmera S en el año 2004 adentro del zona de indagación en la Facultad de Personalidad de la Escuela Ricardo Palmera Esta instrumento posibilita localizar la apreciación que cada asalariado tiene acerca del esfuerzo siendo dichos

Autorrealización o Realización Personal

Palma, S (2004), tiene relación con cómo los trabajadores sienten sobre los medios que les da la organización donde trabajan para poder hacer su satisfacción personal con perspectiva de futuro, de esta forma, ejemplificando, poseemos si los empleados sienten que tienen la posibilidad de desarrollar una línea de carrera, si hay un auténtico interés por porción del líder con en relación a este crecimiento y si valora y reconoce sus logros preocupándose por su amaestramiento incesante.

Involucramiento Gremial.

Palma, S. (2004) Está destinada a cuan reconocido está un trabajador con la cultura de su compañía, o sea, con los valores que la componen, su grado de compromiso para el conseguir el aumento de la organización, todo lo mencionado alineado con los propios fines laborales del empleado. Un trabajador involucrado está profundamente conectado con su trabajo; y al estar en esta condición, se demostró que su compromiso es tal, que de forma natural se logran los resultados y con ello, la productividad de la compañía.

Supervisión.

Palma, S. (2004) Refiere que este componente está referente a una vez que los jefes hacen opiniones en relación a las funcionalidades

e trascendencia de las responsabilidades y labores laborales o una vez que dichos proporcionan apoyo u orientación, a los trabajadores que poseen a cargo, llegando hasta ayudarlos a superar los problemas que se muestran; está referente a la concepción que poseen los trabajadores sobre nuestra evaluación de su trabajo y que esta, ayuda a hacer una mejor tarea.

Comunicación.

Palma, S. (2004) destinada a como el trabajador hace uso de la información con en relación a las funcionalidades en la organización, así como la interrelación entre compañeros; es el pensar de los empleados acerca la fluidez agilidad espontaneidad estabilidad y claridad de la comunicación dentro ellos mismos sus mejores mismamente tanto con consumidores yproveedores; y dependiendo de cuan buena sea esta favorecerá las reacciones y percepciones de los empleados y con ello el ambiente gremial

Condiciones Laborales

Palma, S. (2004) Este factor está relacionado a tal es que ven los trabajadores la dotación de entero aquello material ahorrador y/o psicosocial que les brinda la compañía y que necesitan para satisfacer sus labores cotidianas por caso si es que reciben casco retribución atractiva y justa si tienen todas las herramientas y equipos para sus tareas y funciones si la compañía administra bien los recursos o si hay objetivos da esfuerzo retadores y motivadores alineados a los objetivos institucionales

2.2.8 Dimensiones del clima organizacional

Según Palma, S. (2008), las dimensiones del clima laboral se basan en nueve que demostraran la presencia del clima organizacional, algunas son las siguientes:

- Composición, normas reglas y métodos de la compañía, notados por los mismos trabajadores.

- Empowerment, es el sentido de responsabilidad que poseen los trabajadores en su actividad gremial.
- Propina es lo que siente y recibe el asalariado por su esfuerzo el cual es motivado por la propina brindada por porción de la empresa.
- Reto sonoridad los metas brindados por la organización los cuales sonoridad aceptados por el asalariado que lo motiva a poderío agarrar riesgos
- Interacciones, es como se va expresar la interacción entre los miembros de una organización como a causa de los jefes hacia sus subordinados.
- Cooperación, es la alianza de cada una de las fuerzas para poder hacer conseguir un mismo objetivo, por medio del ayuda recíproco.
- Conflictos, son las discrepancias que tienen la posibilidad de expresar entre los miembros de la organización. Identidad, es la fidelidad por parte del trabajador hacia la compañía.

2.3 Definición de términos básicos.

Soberanía Se refiere a la probabilidad que tiene el trabajador de ordenar su trabajo, regulando su ritmo, determinando el orden y la manera de hacer las labores. (Ivancevich 1989)

Clima Laboral: Son percepción sobre puntos orientados por el trabajador, vinculados al ambiente de trabajo (Palma. S, 2004)

Comunicación en el esfuerzo Se refiere a la comunicación de los trabajadores en la acción profesional y puede existir Comunicación formal aquella establecida por la organización Sirve para orientar los

comportamientos hacía los principios las normas y las metas de la organización y comunicación informal que nace en decencia de los intereses usuales dentro las personas que se desempeñan en la organización. (Goncalves 2000)

Despersonalización: Se basa en el desarrollo de una reacción negativa e insensible hacia los individuos beneficiarias del propio trabajo. Es una de las 3 magnitudes del burnout. (Palma 2008)

Empatía: Es la función de una persona de vivenciar la forma en que siente otra persona y de compartir sus sentimientos, lo que puede llevar a una mejor comprensión de su comportamiento o de su forma de tomar elecciones.

Ergonomía: Se deriva de los vocablos griegas ergon, trabajo; nomos leyes naturales o entendimiento o análisis. Al pie de la letra análisis del trabajo. Sin embargo se ha determinado por la Organización Internacional del Trabajo como la aplicación de las Ciencias Biológicas Humanas para poder hacer la óptima mutua habituación del ser humano y su trabajo, las ventajas van a ser medidos en términos de eficiencia humana y confort. (Chiavenato 2007)

Estrés: Es determinado como el proceso de mecanismo homeostático de los medios internos existente en la persona gracias a las “niveles críticos de estrés” provocados por el ambiente de trabajo (Ivancevich y Matteson, 1989)

Estrés gremial: Nace una vez que las solicitudes del trabajo son altas, y paralelamente, la función de control de las mismas es baja. Y además se crea una vez que existe un desequilibrio entre el elevado esfuerzo (demandas, obligaciones, etcétera.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etcétera.). (Ivancevich, 1989).

Componente de peligro psicosocial: Grupo de exigencias y propiedades del trabajo, del ambiente gremial y de la organización, que, al interaccionar con las habilidades, situación personal, expectativas, cultura, reacciones y

necesidades del trabajador tienen la posibilidad de incidir de forma negativa en su salud. (Palma 2008)

Falta de ejecución personal: Es la tendencia a evaluarse uno a él mismo y al propio trabajo de manera negativa, al costado de la evitación de las interrelaciones interpersonales y expertos, baja productividad e imposibilidad para tolerar la presión. Los dañados se reprochan no haber alcanzado las metas propuestos, con experiencias de insuficiencia personal y baja autoestima. Es una de las 3 magnitudes del burnout. (Palma, M. 2018)

Infracarga gremial Se da cuando la capacidad de esfuerzo es deficiente o está suficiente por debajo del fundamental para atesorar el mínimo grado de activación en el asalariado es la infracarga o subcarga cuantitativa Cuando la tarea no involucra ninguna responsabilidad de la mente es suficiente simple y resulta deficiente y aversiva para el asalariado es la infracarga o subcarga cualitativa (Palma M2018)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1 Hipótesis de la investigación

3.1.1 Hipótesis general

Si Existe relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas

Si Existe relación entre el estrés y la dimensión autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Si Existe relación entre el estrés y la dimensión involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Si Existe relación entre el estrés y la dimensión supervisión en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Si Existe relación entre el estrés y la dimensión comunicación en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Si Existe relación entre el estrés y la dimensión condiciones laborales en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

3.2 Variables de estudio

Las variables que se van a tratar en la presente investigación serán:

- Estrés Laboral
- Clima laboral

3.2.1 Definición conceptual

Estrés Laboral

El Estrés es una contestación frente a la existencia de un estímulo o situación estresante. Aunque, más que el estímulo o contestación, se siente al estrés como una evolución transaccional de relación en medio de las condiciones del medio ambiente y las propiedades de los sujetos. (Selye H. 1956)

Infracarga gremial Se da cuando se da ocasión que la capacidad de esfuerzo es deficiente o está suficiente por debajo del fundamental para atesorar el mínimo grado de activación en el asalariado es la infracarga o subcarga cuantitativa Cuando se da ocasión que la tarea no involucra ninguna responsabilidad de la mente es suficiente simple y resulta deficiente y aversiva para el asalariado es la infracarga o subcarga cualitativa (Palma M2018)

Clima gremial

Palma, S. (2008) define al clima gremial como las apreciaciones

que poseen los empleados de una compañía sobre su “ambiente gremial y en funcionalidad a puntos vinculados como maneras de ejecución personal, involucramiento con la labor asignada, supervisión que obtiene, ingreso a la información relacionada con su trabajo, en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales

3.2.2 Definición operacional

Estrés Laboral

En el crecimiento de la vigente indagación el Estrés Profesional se conocerá a través de la utilización de la Escala de Estrés Profesional de la OIT – OMS lo que permitirá determinar las condiciones ambiental de esfuerzo los Factores intrínsecos del cometido y temporales del mismo tanto sonoridad los Estilos de gerencia y liderazgo tanto percibe la Administración de recursos humanos las Nuevas tecnologías tanto aprecia la Estructura organizacional y tanto se encuentra el Ambiente Organizacional.

Clima laboral

Para la indagación realizada la determinación operacional del ambiente profesional se obtuvo a repartir de la utilización de la “Escala de Ambiente profesional CL-SPC” elaborada y estandarizada por Sonia Palmera Mejilla que permitirá entender las dimensiones de elaboración particular involucramiento profesional inspección comunicación y condiciones laborales con sus respectivos indicadores los cuales fueron medidos a través de prosperidad escala de 50 ítems.

3.3 Tipo y nivel de la investigación

3.3.1 El tipo de búsqueda a realizar es básica.

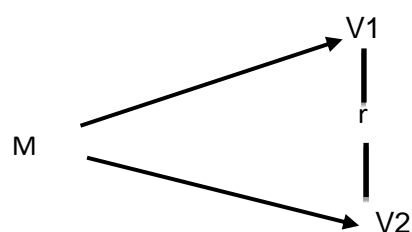
La investigación afirma, según Sánchez y Reyes (2006), que “la investigación o teoría pura o básica proporciona conocimiento científico estructurado y no necesariamente produce resultados para un uso práctico inmediato”. Inmediatamente, se limita a recopilar información fáctica para enriquecer la teoría científica, el conocimiento para descubrir leyes y principios” (p. 164)

3.3.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación del estudio realizado fue de correlación descriptiva, como el nivel de Hernández. Fernandez, C. Baptista, B. (2014) informó que “Los estudios descriptivos son aquellos estudios que buscan identificar los rasgos, características y rasgos de las personas, grupos, sociedades, procesos, cosas y personas”. O cualquier otro fenómeno susceptible de análisis.” (p. 93) Se relaciona porque con este estudio se conoce y evalúa la relación o grado de asociación que existe entre dos variables de investigación, así como la relación entre ellas y sus dimensiones. medido, cuantificado y analizado.

3.4 Diseño de la investigación

El estudio realizado es un diseño experimental de espacio cruzado, debido a que las variables de estudio no serán manipuladas y se realizarán en un tiempo determinado, de enero a marzo de 2021 (Hernández, et al., 2014). Esta investigación no experimental: También conocida como investigación post-datos, término que proviene del latín y significa después de los hechos. Según Hernández et al. 2014, en el estudio Ex Post Facto, el investigador debió limitarse a observar situaciones preexistentes con potencial para influir en las variables y sus efectos. Según el gráfico:



En el esquema:

M= Muestra de Investigación

V1 = Estrés laboral

V2 = Clima laboral

r = Posible relación entre las variables

Se asume en este diseño una probabilidad del 95% de relación de variables.

3.5 Población y muestra de estudio

3.5.1 Población

Sobre la investigación La población de estudio estuvo compuesta por 140 personas de la División de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Perú.

3.5.2 Muestra

Para la vigente indagación por la esencia importancia y importancia el muestrario estará conformado por 140 efectivos del Apartamento de Operaciones Especiales de Autoridad Concurrencia de la Guardia Regional del Perú.

3.5.3 Muestreo

Para obtener el muestrario utilizó la tecnología de muestreo no probabilístico por utilidad ya que permite al investigador elegir las unidades de estudio en aquellos casos accesibles que acepten existir incluidos en la vigente indagación

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se emplearse en la investigación serán:

- La observación
- La encuesta
- La psicométrica

3.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Los Instrumentos que se utilizarán para el recojo de la información de las variables de investigación serán:

- Escala de Estrés laboral de la OIT
- La Escala de clima laboral SCP de Sonia Palma Carrillo

Escala de Estrés Laboral de La OIT

Ficha Técnica:

El nombre original es Escala de Estrés Gremial OIT- Organización Mundial de la Salud,

Autores: Son Ivancevich y Matteson que hicieron el instrumento en el año 1989 en el territorio española.

Tiempo de duración: Para la prueba es de 20 min alrededor de.

Finalidad : Su utilidad está en la detección del estrés gremial y la función de pronosticar las fuentes de peligros psicosociales.

Habitación: Sin embargo la creadora de la habitación es Ángela Suárez Tunanñaña en el año 2012.

Edad de aplicación: Población laboral a partir de los 18 años.

Autores de la Cofiabilidad : Los autores de la confiabilidad fueron Ivancevich & Matteson (1989). 0,966, según el alfa de Cronbach

Descripción del Instrumento:

Propósito Instrumento de tasación que tiene por propósito el discernimiento del estrés adentro del esfuerzo en casco localidad

profesional determinada Creado con la necesidad de evaluar y entender mentado fenómeno con instrumentos confiables y válidos.

Nro Ítems Se compone de 25 ítems con 7 diferentes alternativas de contestación que se puntúan dentro 1 y 7 corresponde a la escala Likert su asignación se da de la subsiguiente manera Consta de 25 ítems con 7 alternativas tanto respuestas que van desde la calificación 1 a 7 en escala Likert

De la siguiente manera:

- 1 Si la condición “Nunca” es fuente de estrés,
- 2 Si la condición “Raras Veces” es fuente de estrés,
- 3 Si la condición “Ocasionalmente” es fuente de estrés,
- 4 Si la condición “Algunas Veces” es fuente de estrés,
- 5 Si la condición “Frecuentemente” es fuente de

Tabla 1
Áreas que mide la escala

Nº	Áreas	Núm. ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Tabla 2
Niveles de estrés laboral

<u>Niveles de estrés</u>	<u>Puntuación</u>
Bajo Nivel de Estrés	< 90
Nivel intermedio	91 – 117
Estrés	118 – 153
Alto nivel de estrés	> 154

La Escala de Clima Laboral SPC - CL

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento	: Escala de Clima Laboral.
Autor	: Sonia Palma Carrillo.
Procedencia	: Perú.
Estandarización	: Estandarizado en Lima Metropolitana con una muestra de 1323 trabajadores dependientes de una empresa de producción y de servicios tanto estatales como particulares.
Administración	: Individual y colectiva.
Tiempo Aplicación	: De 15 a 30 minutos aproximadamente.
Significación	: Evalúa el nivel de clima laboral de Trabajadores.
Tipificación	: Baremado percentiles generales para muestra total por sexo, jerarquía laboral, tiempo de servicio, turno y edad.
Dimensiones que Evalúa	: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales

Las cinco dimensiones que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

Tabla 3
Dimensiones e Ítems

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

Fuente: Palma (2008)

De contrato a las normas técnicas establecidas por Sonia Datilera se puntúa de 1 a 5 puntos para cada diferente de los factores Las dimensiones consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas tomándose proporción convicción que a mayor puntuación la tasación del entorno de esfuerzo es apropiado mientras que a mínimo puntuación se interpretara al contrario

Tabla 4
Categorías y Puntajes de las Dimensiones y Total General

CATEGORÍA	FACTORES I al V	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Medio	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

Fuente: Palma (2004)

3.7 Confiabilidad y Validez

Los datos conseguidos de la muestra total que uso la creadora, fueron analizados con el Programa SPSS, se aplicaron los procedimientos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se localizó la fiabilidad probando correlaciones es de 0.97 y 0.90 respectivamente; esto nos sugiere existente una alta consistencia interna de los datos y nos posibilita confirmar que el instrumento es confiable.

Los datos de la traducción que contaba con 66 ítems se sometieron al Examen de Kaiser – Meyer Okin y han tenido un grado de 0.980 lo cual sugiere la acondicionamiento de la muestrario para efectos de estudio factorial Después de corroborada la acondicionamiento se hizo el estudio del componente de disminución y las sociedades pertinentes luego el estudio exploratorio y revolución con el recurso de Varimax determinando 50 ítems para la traducción final del instrumento en él se determinan correlaciones positivas y significativas en mediano de las 5 magnitudes de ambiente gremial confirmando la autenticidad del instrumento.

Tabla 5
Fiabilidad de la Escala de Clima Laboral

<i>Estadísticos de fiabilidad</i>	<i>de</i>	<i>α</i>
<i>Alfa de Cronbach</i>		<i>0.97</i>

Fuente: Palma (2004)

Prueba piloto

Para este trabajo se realizó un análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach obteniéndose una confiabilidad de 0.975 según George y Mallery (2003) este valor sería excelente.

Tabla 6
Clasificación de Confiabilidad según George y Mallery

Fuente: Elaboración Propia

Valores	Niveles
Por debajo de 0.5	No aceptable
Entre 0.5 y 0.6	Nivel Pobre
Entre 0.6 y 0.7	Débil
Entre 0.7 y 0.8	Nivel Aceptable
Entre 0.8 y 0.9	Bueno
Superior a 0.9	Excelente

Tabla 7
BAREMOS

Pc	I	II	III	IV	V	Total	Pc
99	45	49	49	47	46	231	99
95	41	45	45	44	42	215	95
90	39	43	43	42	40	205	90
85	38	41	41	40	39	197	85
80	38	40	40	39	38	193	80
75	37	40	39	38	37	189	75
70	36	38	38	37	36	185	70
65	35	38	37	36	35	181	65
60	34	37	36	35	35	178	60
55	33	36	35	35	34	173	55
50	32	35	34	34	33	168	50
45	31	34	33	33	32	164	45
40	30	33	32	32	31	159	40
35	30	32	31	31	31	154	35
30	28	31	30	30	30	149	30
25	27	30	29	29	29	144	25
20	26	29	28	27	27	138	20
15	25	28	26	26	26	131	15
10	23	26	24	25	24	124	10
5	21	23	21	22	22	1112	5
1	16	17	16	17	18	92	1
<i>Media</i>	<i>31.68</i>	<i>34.69</i>	<i>33.63</i>	<i>33.28</i>	<i>32.8</i>	<i>166.07</i>	<i>Media</i>
<i>D.S.</i>	<i>6.45</i>	<i>6.65</i>	<i>7.01</i>	<i>6.54</i>	<i>6.11</i>	<i>31.28</i>	<i>D.S.</i>

Fuente: Palma (2004)

3.8 Métodos de análisis de datos

- La tecnología cálculo que se usó para enjuiciar la información obtenida va a existir con un proyecto informático de apellido Microsoft Excel para provocar casco cimiento de datos conforme los resultados recogidos
- Se va utilizar el programa denominado SPSS (Statistical Package for Social Science) versión 24, debido a que hablamos de una indagación de enfoque cuantitativo.
- Con este programa de estudio estadístico se logró los cálculos precisos para llevar a cabo con las metas de la presente averiguación.
- Se obtuvo la prueba de bondad de Kolmogorov Smirnov.
- Se manifestó los resultados en tablas y figuras con su debida interpretación

3.9 Aspectos éticos

Este trabajo de indagación cumplió con los criterios establecidos por el código de ética de averiguación de la Universidad Privada TELESUP. Del mismo modo se respetará la autoría de la información bibliográfica que se use en el análisis realizando alusión a los autores y sus datos respectivos.

Asimismo, se toma en importancia el artículo número 81 y 87 del Código de Ética y Deontología de la escuela de Psicólogos del Perú debido a que se salvaguardó la paz y dignidad de los competidores a lo largo del análisis pues se les informó sobre el proceso por medio de un consentimiento comunicado que les hizo conocer fácilmente y clara los pormenores de la presente averiguación otorgándole la alternativa voluntaria de participar o no según el individuo estime correcto.

En lo relativo al crecimiento y realización del vigente proyecto se presentarán las demandas y funciones necesarios proporción a la organización tanto a todos los competidores de esta averiguación; lo que garantizará el enigma técnico evitando cualquiera ejemplo de estafa totalidad o parcial.

De identificarse datos falseados, ausencia de cita de autores, uso indebido de información o representar falsamente las ideas de otros; asumo las secuelas y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Privada TELESUP.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de la muestra

Tabla 8
Descripción por edad del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

Edad	Frecuencia	Porcentaje
19 a 25 años	78	55,7
26 a 31 años	21	15,0
32 a 37 años	9	6,4
38 a 43 años	17	12,1
44 a 49 años	8	5,7
50 a 55 años	7	5,0
Total	140	100,0

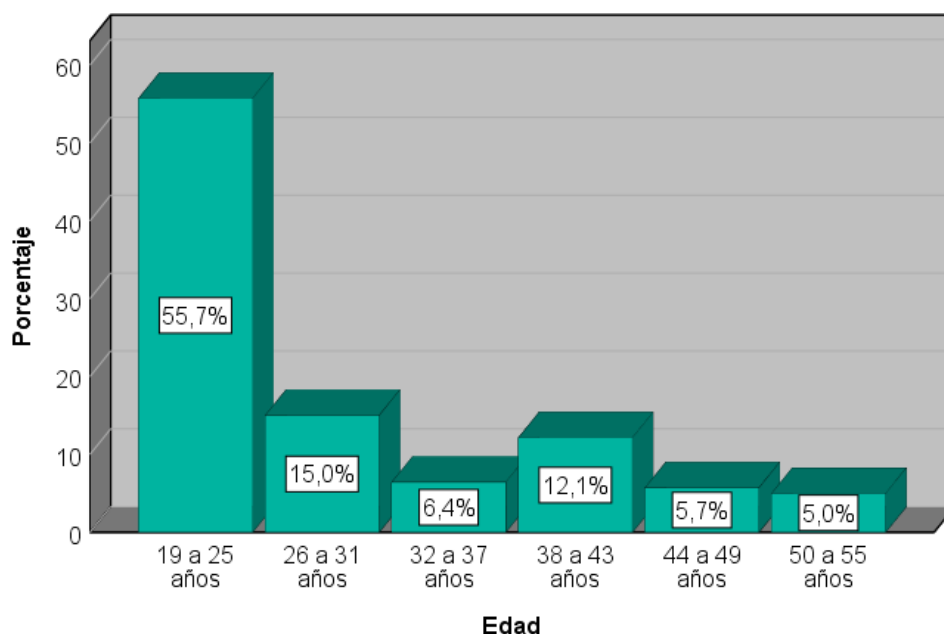


Figura 1 Rangos de edad del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

Como se describe en la tabla 8 y figura 1, la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, tienen edades comprendidas entre los 19 y 25 (55,72%). Casi la misma proporción se encuentra efectivos que tienen entre 26 y 31 años (15%) que aquellos que tienen entre 38 y 43 años (12,1%). En menor proporción se

encuentran los efectivos que tienen entre 32 a 37 años (6,4%), entre 44 a 49 años (5,7%) y entre 50 a 55 años (5%).

Tabla 9
Descripción por sexo del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	110	78,6
Mujeres	30	21,4
Total	140	100,0

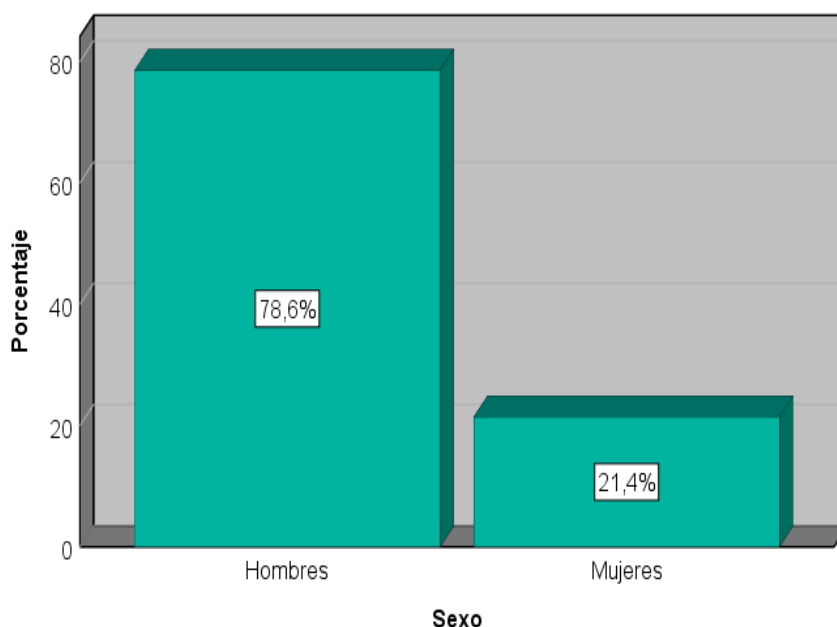


Figura 2 Personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú según sexo

Como se observa en la tabla 9 y figura 2, la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, que conformaron la muestra son hombres (78,6%) y solo el 21,4% son mujeres.

Tabla 10
Estado civil del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

	Frecuencia	Porcentaje
Solteros	126	90,0
Casados	14	10,0
Total	140	100,0

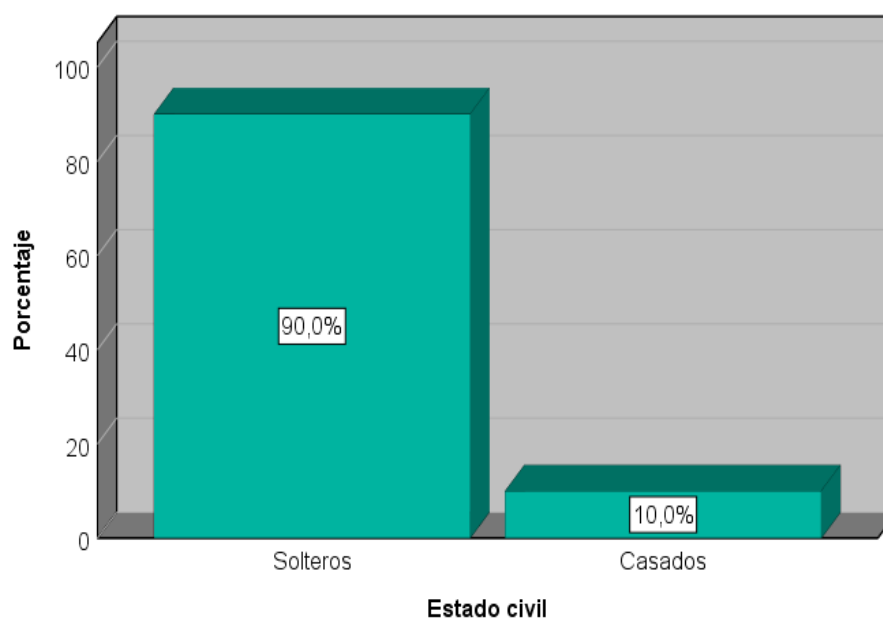


Figura 3 Personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú según estado civil

En la tabla 10 y figura 3, se tiene que la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, que conformaron la muestra son solteros (90%). Solo el 10% de los efectivos son de estado civil casado.

4.2 Descripción de las variables

Tabla 11
Estrés laboral del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	2,9
Medio	43	30,7
Alto	93	66,4
Total	140	100,0

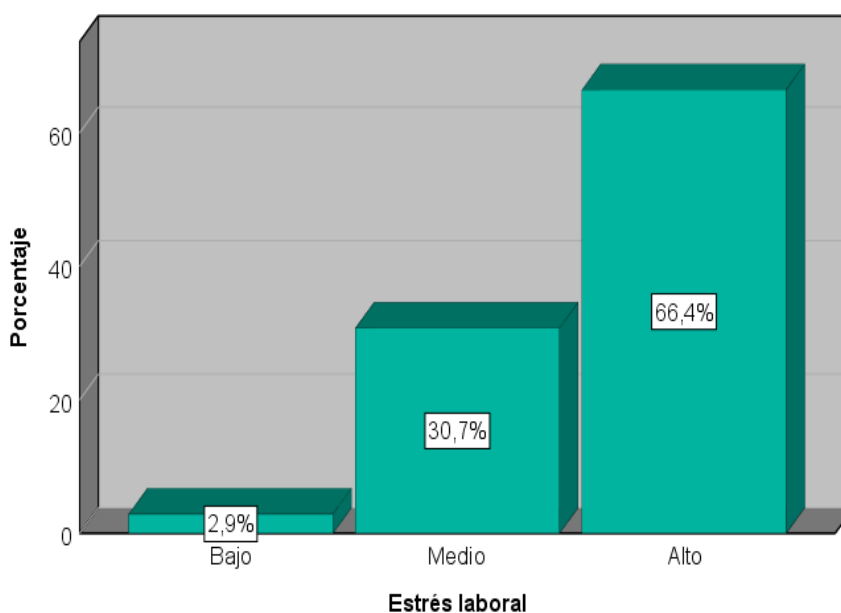


Figura 4 Nivel de estrés laboral del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

En la tabla 11 y figura 4, se tiene que la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, refieren sentir un alto nivel de estrés laboral (66,4%) a lo que se añade un 30,7% que señalan sentir estrés en nivel medio. Por otro lado, solo el 2,9% refieren sentir bajo nivel de estrés laboral.

Tabla 12
Clima laboral en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	13	9,3
Desfavorable	37	26,4
Media	76	54,3
Favorable	13	9,3
Muy favorable	1	0,7
Total	140	100,0

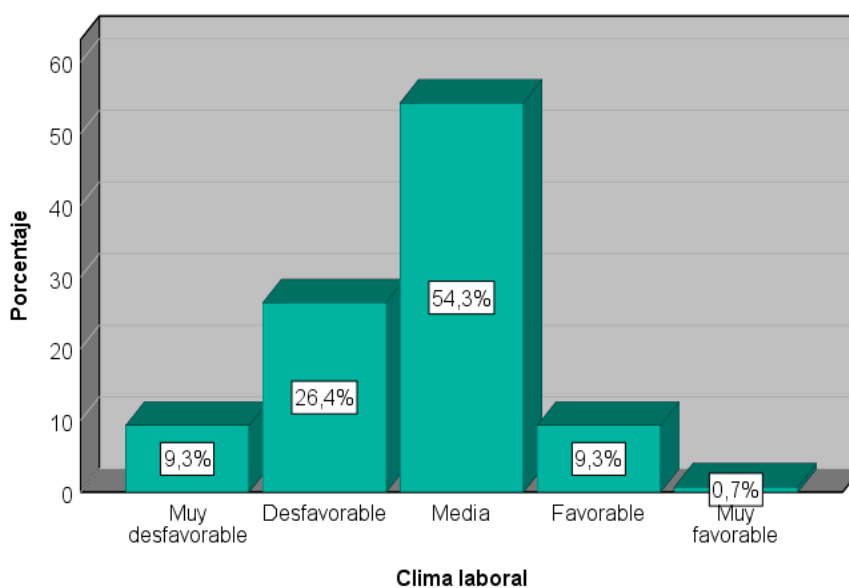


Figura 5 Nivel de clima laboral en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

En la tabla 12 y figura 5, se tiene que la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, perciben un clima laboral de nivel medio (54,3%). El 26,4% refiere que el clima laboral es desfavorable y el 9,3% que es muy desfavorable; por otro lado, solo el 9,3% refiere que el clima es favorable y el 0,7% que es muy favorable. Esto muestra que la mayoría de los efectivos tienden a percibir un clima laboral desfavorable.

Tabla 13
Autorrealización en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	12	8,6
Desfavorable	48	34,3
Media	60	42,9
Favorable	17	12,1
Muy favorable	3	2,1
Total	140	100,0

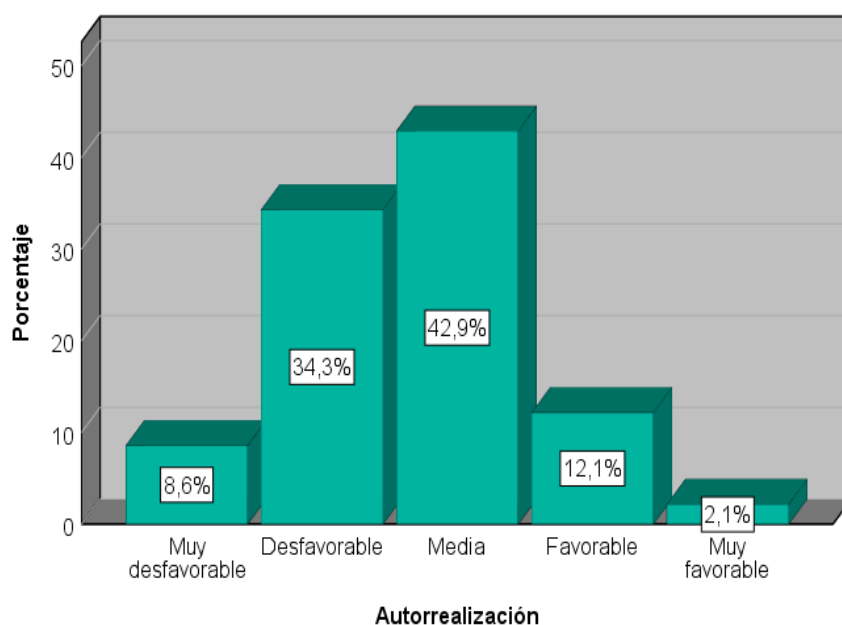


Figura 6 Nivel de autorrealización en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

En la tabla 13 y figura 6, se tiene que la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, perciben que su nivel de autorrealización es medio (42,9%). El 34,3% refieren que su nivel de autorrealización es desfavorable y el 8,6% que es muy desfavorable; por otro lado, el 12,1% refiere que su nivel de autorrealización es favorable y el 2,1% que es muy favorable. Esto muestra que la mayoría de los efectivos tienden a percibir un nivel de autorrealización desfavorable.

Tabla 14
Involucramiento laboral en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	21	15,0
Desfavorable	42	30,0
Media	48	34,3
Favorable	26	18,6
Muy favorable	3	2,1
Total	140	100,0

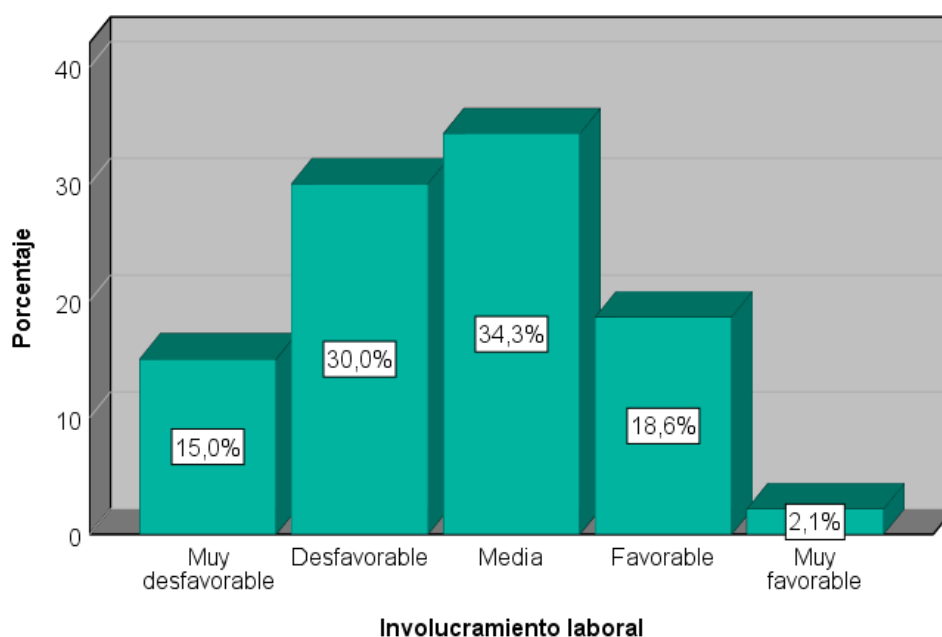


Figura 7 Nivel de involucramiento laboral en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

En la tabla 14 y figura 7, se tiene que la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, perciben que su involucramiento laboral es de nivel medio (34,3%). El 30% refieren que su involucramiento laboral es de nivel desfavorable y el 15% que es muy desfavorable; por otro lado, el 18,6% refiere que su involucramiento laboral es de nivel favorable y el 2.1% que es muy favorable. Es decir, la mayoría de los efectivos tienden a percibir que su involucramiento laboral es desfavorable.

Tabla 15
Supervisión en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	13	9,3
Desfavorable	40	28,6
Media	53	37,9
Favorable	31	22,1
Muy favorable	3	2,1
Total	140	100,0

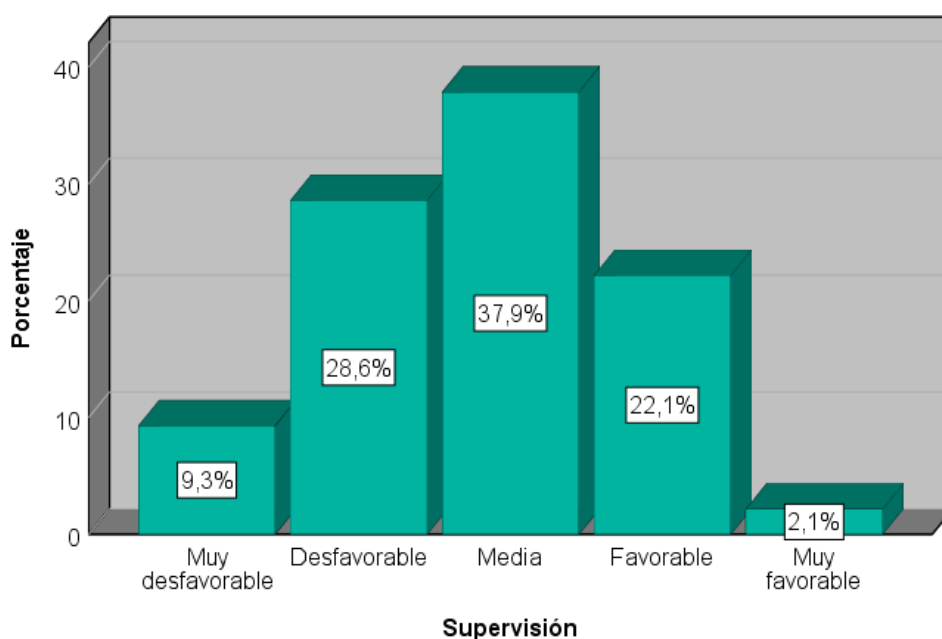


Figura 8 Nivel de supervisión en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

En la tabla 15 y figura 8, se tiene que la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, perciben que el nivel de supervisión es medio (37,9%). El 28,6% refieren que el nivel de supervisión es desfavorable y el 9,3% que es muy desfavorable; por otro lado, el 22,1% refiere que el nivel de supervisión es favorable y el 2,1% que es muy favorable. Esto muestra que la mayoría de los efectivos tienden a percibir un nivel de supervisión desfavorable.

Tabla 16
Comunicación en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	14	10,0
Desfavorable	42	30,0
Media	53	37,9
Favorable	25	17,9
Muy favorable	6	4,3
Total	140	100,0

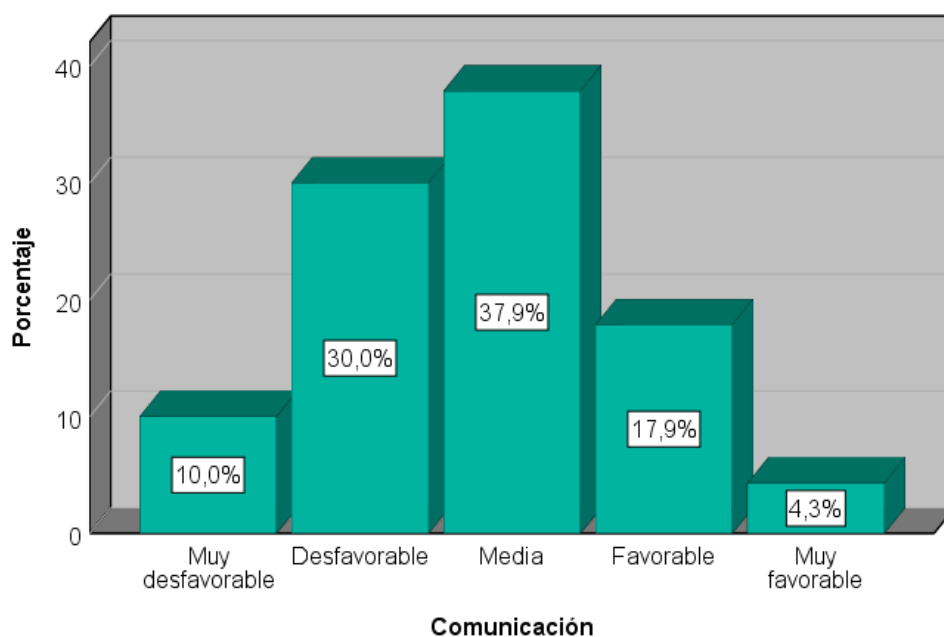


Figura 9 Nivel de comunicación en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

En la tabla 16 y figura 9, se tiene que la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, perciben que el nivel de comunicación es medio (37,9%). El 30% refieren que el nivel de comunicación es desfavorable y el 10% que es muy desfavorable; por otro lado, el 17,9% refiere que el nivel de comunicación es favorable y el 4,3% que es muy favorable. Esto muestra que la mayoría de los efectivos tienden a percibir un nivel de comunicación desfavorable.

Tabla 17

Condiciones laborales en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	13	9,3
Desfavorable	47	33,6
Media	48	34,3
Favorable	30	21,4
Muy favorable	2	1,4
Total	140	100,0

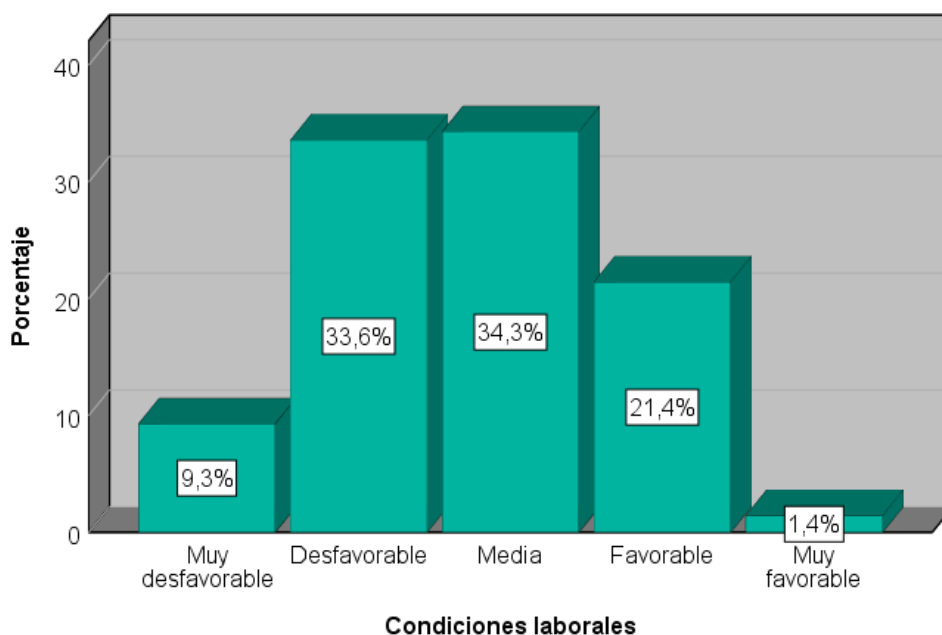


Figura 10 Nivel de condiciones laborales en personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú

En la tabla 17 y figura 10, se tiene que la mayoría del personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú, perciben que el nivel de condiciones laborales es medio (34,3%). El 33,6% refieren que el nivel de condiciones laborales es desfavorable y el 9,3% que es muy desfavorable; por otro lado, el 21,4% refiere que el nivel de condiciones laborales es favorable y el 1,4% que es muy favorable. Esto muestra que la mayoría de los efectivos tienden a percibir un nivel de condiciones laborales desfavorable.

4.3 Comprobación de hipótesis

Antes comprobar las hipótesis se procede a realizar las pruebas de bondad de ajuste según método de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk, a fin de evaluar la distribución de los datos y en base a dicho resultado elegir la prueba estadística correcta para comprobar las hipótesis.

Tabla 18
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,162	140	,000	,850	140	,000
Autorrealización	,088	140	,009	,974	140	,010
Involucramiento laboral	,064	140	,200*	,972	140	,006
Supervisión	,086	140	,012	,967	140	,002
Comunicación	,096	140	,003	,964	140	,001
Condiciones laborales	,087	140	,012	,978	140	,021
Clima laboral	,122	140	,000	,943	140	,000

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 18 se tiene los resultados de las pruebas de bondad de ajuste según método de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk. En ambos casos se obtienen valor $p < 0,05$, para la mayoría de las distribuciones evaluadas, sobre todo de estrés laboral, lo que implica que esas distribuciones difieren de la distribución normal; es decir, los datos a utilizar para la comprobación de hipótesis no tienen distribución normal. En razón a lo indicado, se decide utilizar el coeficiente rho de Spearman para comprobar las hipótesis.

Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación entre estrés y clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

H: Existe relación entre estrés y clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Tabla 19
Estrés y clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima

			Estrés laboral	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
Clima organizacional	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	-,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

En la tabla 19 se observa que existe correlación negativa, significativa y alta ($\rho = -0,775$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables estrés y clima laboral. De acuerdo a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés y clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral se tendrá una percepción de menor clima laboral.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre estrés y autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

H: Existe relación entre estrés y autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Tabla 20
Estrés y autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima

			Estrés laboral	Autorrealización
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	-,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

En la tabla 20 se observa que existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho = -0,664$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables estrés y autorrealización. De acuerdo a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés y autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor autorrealización.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre estrés e involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

H: Existe relación entre estrés e involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Tabla 21

Estrés e involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima

			Estrés laboral	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	-,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

En la tabla 21 se observa que existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho = -0,672$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables estrés e involucramiento laboral. De acuerdo a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés e involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor involucramiento laboral.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre estrés y supervisión en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

H: Existe relación entre estrés y supervisión en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Tabla 22**Estrés y supervisión en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima**

			Estrés laboral	Supervisión
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Supervisión	Coeficiente de correlación	-,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

En la tabla 22 se observa que existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho = -0,623$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables estrés y supervisión. De acuerdo a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés y supervisión en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor supervisión.

Comprobación de la hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre estrés y comunicación en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

H: Existe relación entre estrés y comunicación en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Tabla 23

Estrés y comunicación en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima

			Estrés laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Comunicación	Coeficiente de correlación	-,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

En la tabla 23 se observa que existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho = -0,640$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables estrés y comunicación. De acuerdo a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés y comunicación en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor comunicación.

Comprobación de la hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre estrés y condiciones laborales en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

H: Existe relación entre estrés y condiciones laborales en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.

Tabla 24

Estrés y condiciones laborales en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima

			Estrés laboral	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	-,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

En la tabla 24 se observa que existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho = -0,654$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables estrés y condiciones laborales. De acuerdo a esto resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés y condiciones laborales en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor condiciones laborales.

V. DISCUSION

La investigación realizada tuvo como objetivo general Demostrar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal policial del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. A continuación, se discute los resultados hallazgos encontrados, comparándolos con los antecedentes nacionales e internacionales citados y analizados de acuerdo a la teoría vigente que sostiene el tema de investigación. También los resultados obtenidos luego de la correspondiente prueba de hipótesis permiten afirmar que:

En relación a la hipótesis general se observa que existe correlación negativa, significativa y alta ($\rho=-0,775$; $p=0,000<0,05$) entre las variables estrés y clima laboral, en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor nivel clima laboral, teniendo en consideración que en los resultados del presente estudio se tiene que, el referido personal policial, presentan un alto nivel de estrés laboral (66,4%) a lo que se añade un 30,7% presentan un estrés en nivel medio. Por otro lado, solo el 2,9% presentan un bajo nivel de estrés laboral. Resultados, que tienen fundamentos teóricos del aporte de varios autores los mismos que sostienen que sonoridad los profesionales de servicios y consideración que el particular de la Guardia Regional del Perú es casco actividad de servicios entonces sonoridad los más propensos a padecer o a experimentar el estrés profesional mismamente Gil Monte y Peiró (1997) señalan que la mayor incidencia del estrés profesional se da en profesionales de servicios que prestan casco función asistencial o comunitario concordando este aportación hipotético con la función propia de peligro de embate a su integridad mecánicay/o a su historia del particular policial de Operaciones Especiales de Autoridad Concurrencia Y más aunque consideración que sonoridad los niveles de estrés que generan desgaste en su cualidad de historia profesional y con repercusiones en la nación en general y las policías Estos resultados concuerdan con lo evidenciado por Culqui (2016).

A nivel específico, al contrastar la hipótesis 01 analizamos en la tabla 13, el modelo estadístico Rho Spearman, se determinó que, existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho=-0,664$; $p=0,000<0,05$) entre las variables estrés y autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor autorrealización. Resultados que coinciden con los estudios de Salas y García (2018), en su tesis de licenciatura en la Universidad Privada TELESUP, titulado “Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la División de Tránsito Lima Norte II, Los Olivos 2018”, donde en una de sus conclusiones se determina que la autorrealización se relaciona significativamente con el nivel de estrés laboral percibido ($r=-.632$; $p<.01$), es decir una percepción mejor de la autorrealización en la Institución Policial está relacionado con un menor nivel de estrés percibido por los efectivos policiales. Y esto permite reflexionar sobre el tema, dado que los niveles altos y moderados de estrés laboral que presentan en este estudio afectan y/o distorsionan las oportunidades de autorrealización que se presentan a los referidos policiales, considerando que, la percepción de esta dimensión de autorrealización es de nivel medio (42,9%).

A nivel específico al comparar la conjetura 02 analizamos en el cuadro 14 en el modelo estadístico Rho Spearman se observa que existe relación negativa significativa y moderada ($\rho=-0,672$; $p=0,000<0,05$) dentro de las variables estrés y el involucramiento profesional en el particular del Departamento de Operaciones Especiales de Autoridad Concurrencia de la Guardia Regional del Perú– Fresa 2021. Con lo se afirma que a mayor estrés profesional mínimo involucramiento profesional esto implica que ha influenciado en los resultados de involucramiento profesional que fue de nivel mediano (34,3). Resultados que concuerdan con los estudios de Salas y García (2018) en su proposición de licenciatura de la Escuela Privada TELESUP diplomado “Estrés y el ambiente profesional en policías femeninas de la Subdivisión de Tránsito Fresa Septentrión II Los Olivos 2018” adonde concluye

que se demostró que existe relación significativa dentro el estrés profesional percibido y el involucramiento profesional($r=-0,522$; $p<0,01$) es afirmar que un nivel inferior de estrés profesional está relacionado con un mayor nivel de apreciación del involucramiento profesional. Estos resultados y el estudio de estos resultados teniendo en cuenta que los niveles de estrés profesional son altos y moderados en las policías femeninas de la presente indagación esto implica que ha influenciado en los resultados de involucramiento de contraproducente un 30,4% y moderado de 38,4%.

Igualmente a nivel específico al comparar la hipótesis 03 se analiza en la tabla 15 el modelo estadístico Rho Spearman adonde se observa que existe relación negativa significativa y moderada($\rho=-0,623$; $p=0,000<0,05$) dentro las variables estrés y inspección en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Autoridad Concurrencia de la Guardia Regional del Perú – Fresa 2021. Esto implica que a mayor estrés profesional menor inspección. Resultados que coinciden con los estudios de Salas y García (2018) en su proposición de licenciatura de la Escuela Privada TELESUP diplomado “Estrés y el ambiente profesional en policías femeninas de la Subdivisión de Tráfico Fresa Septentrión II Los Olivos 2018” adonde concluye de manera semejante que el grado de inspección en la organización se relaciona significativamente con el nivel de estrés percibido($r=-0,524$; $p<0,01$) es afirmar que un mayor nivel de apreciación propicio de la inspección realizada por la compañía se relaciona con un nivel inferior de estrés percibido.

Igualmente, a nivel específico al contrastar la hipótesis 04 se analiza en la tabla 16 el modelo estadístico Rho Spearman, donde se observa que existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho=-0,640$; $p=0,000<0,05$) entre las variables estrés y comunicación, en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor comunicación, considerando que los efectivos policiales perciben que el nivel de

comunicación es medio (37,9%). Resultados que se asemeja a lo realizado por Salas y García (2018) en su tesis de Licenciatura titulado “Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la División de Tránsito Lima Norte II, Los Olivos 2018”, donde concluye que, la comunicación del clima organizacional tiene una relación significativa con el nivel de estrés percibido ($r=-.593$; $p<.01$), es decir una percepción favorable de la comunicación en la organización se relaciona con un nivel Inferior de estrés profesional percibido al efectuar un estudio correspondiente a los aportes teóricos se puede afirmar que al comparecer un nivel alto y moderado de estrés profesional nos da tanto resultados en la extensión Comunicación contraproducente con un 47.3; estos resultados tienen relación con el planteamiento hipotético de Lazarus y Folkman (1986) quienes definieron el “Estrés psíquico ” como el consecuencia de casco relación dentro la individuo y el entorno que es valorada por esta tanto amenazador o profuso de sus recursos y que pone en riesgo su bienestar” Conforme estos autores existen dos procesos que inciden en el grado en que el estrés afecta a la gentío el procedimiento de tasación (appraisal) y el procedimiento de afrontamiento (coping).

Finalmente a nivel específico al comparar la conjetura 05 se analiza en la cuadro 17 el modelo estadístico Rho Spearman adonde se observa que existe relación negativa significativa y moderada ($\rho=-0.654$; $p=0.000<0.05$) dentro las variables estrés y condiciones laborales en el particular del Apartamiento de Operaciones Especiales de Autoridad Concurrencia de la Guardia Regional del Perú – Fresa 2021 Esto implica que a mayor estrés profesional mínimo condiciones laborales siendo que en el vigente estudio tenemos tanto resultados niveles elevados y moderado de estrés profesional se puede llegar a un estudio congruente correspondiente a los soportes teóricospreciado en la vigente indagación tenemos que las condiciones laborales sonoridad de nivel mediano (34,3%) Al comparar estos resultados se asemejan a los obtenido por Salas y García (2018) en su proposición de Licenciatura diplomado “Estrés y el ambiente profesional en policías femeninas de la Subdivisión de Tráfico Fresa Septentrión II Los Olivos 2018” adonde concluye que las condiciones laborales tienen casco relación significativa y fuerte con el nivel de estrés percibido ($r=-.596$; $p<.01$) es afirmar casco preferible

apreciación de las condiciones laborales se relaciona con un nivel inferior de estrés profesional siendo que en el vigente estudio tenemos tanto resultados niveles elevados y moderado de estrés profesional se puede llegar a un estudio congruente correspondiente a los soportes teóricospreciado en la vigente indagación tenemos que las condiciones laborales percibidas sonoridad del nivel mediano (34,3%).

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los hallazgos de esta investigación, se concluye lo siguiente:

Primera: Que, existe correlación negativa, significativa y alta ($\rho=-0,775$; $p=0,000<0,05$) entre las variables estrés y clima laboral, en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Es decir que, a mayor estrés laboral menor nivel clima laboral

Segunda: Que, existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho=-0,664$; $p=0,000<0,05$) entre la variable estrés y autorrealización en el personal policial antes referido. Es decir que, a mayor estrés laboral menor autorrealización.

Tercera: Que, existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho=-0,672$; $p=0,000<0,05$) entre la variable estrés y el involucramiento laboral, en el personal policial antes referido. Con lo se afirma que a mayor estrés laboral menor involucramiento laboral.

Cuarta: Que, existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho=-0,623$; $p=0,000<0,05$) entre la variable estrés y la supervisión, en el personal policial antes mencionado. Con lo se afirma que a mayor estrés laboral menor supervisión.

Quinta: Que, existe correlación correlación negativa, significativa y moderada ($\rho=-0,640$; $p=0,000<0,05$) entre las variables estrés y comunicación. en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor comunicación.

Sexta : Que, existe correlación negativa, significativa y moderada ($\rho=-0,654$; $p=0,000<0,05$) entre la variable estrés y condiciones laborales en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021. Esto implica que a mayor estrés laboral menor condiciones laborales

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Que el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Personalidad de la Salubridad de la Guardia Regional del Perú Planifiquen e implementen deseminarios/talleres dirigidos al particular policial del Apartamento de Operaciones Especiales de Autoridad Concurrencia de la Guardia Regional del Perú con temas de estrés gremial y sus secuelas en la sanidad afrontamiento al estrés neurociencia y estrés gremial

Segunda:

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Planifiquen e implementen talleres vivenciales para el personal policial referido, con temas de técnicas de control y desempeño de estrés, desempeño de emociones, y desarrollo de capacidades de comunicación e interrelaciones intra e interpersonales y de esta forma robustecer la magnitud de autorrealización.

Tercera:

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Planifiquen e implementen talleres vivenciales para el personal policial referido, con temas de valores, compromiso institucional capacidades de comunicación, clima organizacional y de esta forma robustecer la magnitud de involucramiento.

Cuarta:

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Planifiquen e implementen talleres vivenciales para el personal policial referido, con temas de proyecto de vida para conseguir metas, Responsabilidad social, capacidades sociales para mejorar el trato entre los policías y a los individuos que buscan el servicio policial, clima gremial y de esta forma robustecer la magnitud de supervisión.

Quinta:

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

Sexta:

Que, el Director de Recursos Humanos y la Oficina de Psicología de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Organicen e implementen talleres vivenciales para el personal policial en análisis, con temas de liderazgo, trabajo en grupo, afrontamiento al estrés para identificación, control y funcionamiento de estrés, interrelaciones interpersonales, para robustecer la magnitud de las condiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bazán y Cerna (2019). Tesis de Licenciatura en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, titulado estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la Comisaría Central de la Ciudad de Cajamarca.
- Blanco-Álvarez y Thoen (2017) En su proposición doctoral de la Escuela Tecnológica de Texas Estados Unidos diplomado Los factores asociados al estrés profesional en oficiales penitenciarios costarricenses en 66 policías de las correccionales de prisiones de Litoral Rica
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias. México: Trillas.
- Cabrera (2015). Tesis de Licenciatura, en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Titulado: estrés laboral y el desempeño laboral en los miembros de la policía nacional Tungurahua
- Carrasco S. (2008) *“Metodología de la investigación científica”* Lima, Perú. San Marcos.
- Carrasco S. (2008) *“Metodología de la investigación científica”* Lima, Perú. San Marcos.
- Culqui (2016). Tesis de Licenciatura en psicología de la Universidad Cesar Vallejo, titulada “Estrés laboral y modo de afrontamiento en sub oficiales de la DIVPATPIE de la policía nacional del Perú – Callao, 2016”.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá, D.C., Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.S.A.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Fernández, M. (1999). Diccionario de Recursos Humanos. Madrid: Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid.

- Flores, Trindade, y Saidelles (2016). Investigación el grado de clima laboral de los policías militares de Rio Grande Do Sul.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Guillén G. y Guil B. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. México: Mc. Graw-Hill.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010) *“Metodología de la Investigación”* México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sampiere 6ta ed.)
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? Sin incrementar las condiciones de trabajo, aumentar los salarios o evadir tareas. Massachusetts: Harvard Business Review.
- Ivancevich, A. (1989) Estrés laboral: una perspectiva psicológica. Madrid: Biblioteca de Psicología.
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencia. México: Trillas.
- Kerlinger, F. (1981). *“Investigación del comportamiento. Técnicas y métodos”* México D.F, México: Editorial Interamericana.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. New York. Springer.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Evaluación, afrontamiento y consecuencias adaptativas. Nueva York: Martínez Roca.
- Leiva, C. (2017). Autoestima y estilos de afrontamiento al estrés, en el personal de salud de la Policía Nacional del Perú, Red Norte y Red Oeste. Lima - Perú: Universidad Peruana la Unión.
- Linares y Poma (2016). Tesis de Licenciatura en la Universidad Peruana Unión. titulado: estilos de afrontamiento al estrés y síndrome de burnout en una dependencia de la Policía Nacional del Perú de Lima.

- Luceño L. (2016). El estrés en organizaciones policiales: Una aproximación secuencial. Tesis postgrado España: Facultad de Psicología. Universidad de Málaga
- Muñante (2017). Tesis de Licenciatura Universidad Autónoma del Perú. Titulada satisfaccion laboral y compromiso organizacional en los efectivos de la Unidad especializada DINOES de la PNP de ATE Vitarte,
- Morán, C. (2005). Psicología del trabajo: nociones introductorias. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Organización Internacional del Esfuerzo (2016) Estrés en el esfuerzo un desafío asociación Recuperado de: http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2016/04/oit_estr%C3%A9s.pdf
- Organización Internacional del Trabajo: OIT (1986). Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (2018). Salud ocupacional: La organización del trabajo y el estrés. Recuperado de <https://bit.ly/2mGWVrC>.
- Palma, M. (2018). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Perú
- Palma, S (2008) Diagnostico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/climaorganizacional/clima-organizacional.shtml>.(fechadeconsulta:18/12/2008)
- Palma, S (2004) Construccion de la Escala del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Universidad Rocardo Palma,
- Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinante del clima laboral en Chile. Chile.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (7ª ed.). México: Pearson Educación.

- Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall.
- Rodríguez D. (2004) Diagnostico Organizacional. Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- Rubio, Elena. (2003) " Reglas de oro de un buen clima laboral". <http://www.ualberta.ca/yreshef/fullhome.html>. Recuperado: 01/06/ 2014.
- Rojas-Solís, J. L. y Morán, T. (2015). Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos [Burnout syndrome and life satisfaction in mexican judicial police]. Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística, 3 (5), 1-17. Dirección estable: <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/16>.
- Salas y García (2018). Tesis de Licenciatura de la Universidad Privada TELESUP, titulado "Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la división de tránsito lima norte ii, los olivos 2018"
- Sánchez H. y Reyes C. (2006) "Metodología y diseños en la investigación científica" Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria. Perú
- Selye, H. (1956). El estrés de la vida. Nueva York: McGraw-Hill.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contacta center de Lima. Revista Psique Mag, 2(1), 33-50.
- Tyler en el 2002. Diferencia fundamental entre el estrés general y el Síndrome de Burnout.
- Vásquez (2018). Tesis de Licenciatura en la Universidad Autónoma del Perú, Titulada satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima.
- Weinert, B. (1987). Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder.
- Yanes, J. (2008). El control del estres y el mecanismo del miedo. Madrid: EDAF

Zaldívar, D. (2006) "Funcionamiento Familiar Saludable". Fundación Salud Vida.
p. 1. Cuba. Disponible en: [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/
rehabilitación temprana/funcionamiento_familiar.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitación_temprana/funcionamiento_familiar.pdf)

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGIA
¿Existe relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?	Demostrar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.	HIPOTESIS GENERAL		TIPO: Básico
PREGUNTAS ESPECÍFICA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Si Existe relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.		NIVEL: correlacional.
¿Existe relación entre el estrés y la dimensión autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?	Determinar la relación entre el estrés y la dimensión autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	Estrés Laboral	DISEÑO
¿Existe relación entre el estrés y la dimensión involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?	Determinar la relación entre el estrés y la dimensión involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.	Si Existe relación entre el estrés y la dimensión autorrealización en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.		No experimental
¿Existe relación entre el estrés y la dimensión supervisión en el personal policial del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?	Determinar la relación entre el estrés y la dimensión supervisión en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.	Si Existe relación entre el estrés y la dimensión involucramiento laboral en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.	Clima laboral.	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Existe relación entre el estrés y la dimensión comunicación en el personal policial del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?	Determinar la relación entre el estrés y la dimensión comunicación en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.	Si Existe relación entre el estrés y la dimensión supervisión en el personal del Departamento de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.		La población
¿Existe relación entre el estrés y la dimensión condiciones laborales en el personal policial de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021?	Determinar la relación entre el estrés y la dimensión condiciones laborales en el personal policial de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.	Si Existe relación entre el estrés y la dimensión comunicación en el personal policial de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.		Está conformada por 140 efectivos policiales.
		Si Existe relación entre el estrés y la dimensión condiciones laborales en el personal policial de Operaciones Especiales de Orden Público de la Policía Nacional del Perú – Lima, 2021.		La muestra
				Está conformada por 140 efectivos policiales.
				Muestreo
				Si es No probabilístico por conveniencia. Por ser conocida la muestra

ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
ESTRÉS LABORAL	Territorio Organizacional	Falta de control Bienestar Trabajo en equipo	3, 15, 22	ORDINAL
	Tecnología	Limitaciones Capacitación Carencia tecnológica.	4, 14, 25	
	Influencia del líder	Comunicación Relaciones Interpersonales. Convivencia Desempeño laboral.	5, 6, 13, 17	
	Falta de cohesión	Satisfacción laboral. Actitud Desorganización Exigencia laboral	7, 9, 18, 21	
	Respaldo del grupo	Metas laborales Compañerismo Ayuda técnica	8, 19, 23	
	Estructura Organizacional	Productividad Compañerismo Labor administrativa. Respeto.	2, 12, 16, 24	
	Clima Organizacional	Cultura organizacional. Comportamiento organizacional. Visión	1, 10, 11, 20	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	Autorrealización	Recompensa Confort Innovación Liderazgo	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36 41, 46	ORDINAL
	Involucramiento Laboral	Identidad Conflicto y cooperación Compromiso organizacional	2, 7, 12, 17, 22 27, 32, 37, 42. 47.	
	Supervisión	Logro laboral Responsabilidad Metas Desempeño laboral Buen trato	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
	Comunicación	Apoyo laboral Manejo de información Medios de comunicación Información necesaria Relaciones interpersonales.	4, 9, 14, 19, 24 29, 34, 39, 39, 44, 49.	
	Condiciones Laborales	Remuneración Reconocimiento Toma de decisiones Tecnología	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

ANEXO 3 INSTRUMENTOS

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Adaptación (Suarez, 2013)

INSTRUCCIONES

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

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

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

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____ Fecha _____
 Edad: _____ Sexo: Masculino _____ Femenino _____ Estado Civil: S () C () D () V ()
 Jerarquía Laboral: Oficial _____ Sub-Oficial: _____ Especialista _____
 Labor: Motorizado _____ Puesto Fijo _____ Labor Administrativa: _____

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

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

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

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP



**EXPEDIENTE PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DEL JUICIO DE
EXPERTOS**

ANEXO N° 04 EXPEDIENTE DE VALIDACION

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señoras:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, estamos realizando nuestra tesis con la modalidad externa, DE LA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, promoción 2021, solicitamos validación de los instrumentos con los cuales se debe recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.

El título o nombre del proyecto de investigación es: ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES ESPECIALES DE ORDEN PÚBLICO DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU -LIMA 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bach. José Luis Castro Charcape

D.N.I: 41698013

Bach. Elvira Segovia Cuentas

D.N.I: 24003134

ANEXO N° 04 VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE 1:

ESTRÉS LABORAL Según Hernández, Ortega y Reidi (2012), señalaron: El conjunto de reacciones de tipo emocional, cognitivo, conductual y orgánico frente a circunstancias o situaciones adversas del ambiente laboral, en las cuales los individuos presentan estados de excitación y angustia, además de sentirse superados por las pretensiones y exigencias de su labor. El estrés laboral, implica diversos aspectos, no solo emocionales, sino también fisiológicos, los cuales repercuten y afectan significativamente en la conducta, en la salud y por lo tanto en su desempeño y eficiencia de su labor, repercutiendo esto a su vez en la calidad educativa que se ofrece a los alumnos, lo cual a su vez repercutirá en el desempeño de estos en la sociedad y en la contribución que estos tengan como ciudadanos responsables y competentes (p.69).

Dimensiones de la variable Estrés Laboral

Ivancevich y Matteson (1989), son los que aportaron las dimensiones del estrés laboral que a continuación se detallan, para lo cual crearon el instrumento de medición en el país de España, aportes que han sido de gran utilidad para la presente investigación.

Clima Organizacional: La definición del clima organizacional es en función a las orientaciones y los métodos de medición amparados por teóricos e investigadores. Sin embargo es posible considerar como un conjunto de características de calidad de vida laboral que tiene gran influencia en la producción y el progreso del talento humano.

Estructura organizacional: Se refiere a procedimientos coordinados entre las personas. Por lo general se presenta cuatro calificativos comunes a toda organización como son: coordinación de esfuerzos, objetivos en común, división del trabajo y una jerarquía de autoridad.

Territorio organizacional: Disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo. La mala o falta de disposición de espacio físico puede incrementar cualquier tipo de riesgo laboral.

Tecnología: Se refiere a los materiales y equipos con que cuenta el trabajador para realizar de manera apropiada su labor que le corresponden hacer en su centro de trabajo, así como la capacitación e inducción que reciben los colaboradores para el uso de las mismas.

Influencia del Líder: Se refiere a la influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados.

Falta de cohesión: Se refiere a que las personas no se identifican con el grupo de personas con el que trabajan a diario.

Respaldo del grupo: Es fomentar buenas relaciones interpersonales en los espacios laborales para que haya un respaldo del grupo por cada uno de los miembros, para lograr con éxito las actividades del grupo es fundamental la comunicación, esto se logra con respeto mutuo.

Falta de cohesión: Se refiere a la buena integración de un equipo que está, además, comprometido con un objetivo común. Es un equipo unido, donde unos se apoyan en otros para alcanzar las metas grupales.

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional, según Chiavenato (2009), se define como el grado motivacional de los trabajadores, las cuales desencadenan diversos tipos de motivación de acuerdo a la estrecha inter acción que existe del sujeto y su ambiente de trabajo.

Este creador, con la definición dice que la persona debería ajustarse a las múltiples situaciones para poder hacer conservar su equilibrio y saciar sus necesidades. De igual manera el ambiente gremial son las religión y evaluación que realizan los trabajadores sobre sus condiciones físicas y social de la organización (Goncalves, 2000)

Por otro lado, se sabe al ambiente organizacional, como el grupo de normas, costumbre y políticas que comparten todos los miembros de la organización (Morán, C. 2005)

Palma, S. (2008) define al clima gremial como las apreciaciones que poseen los empleados de una organización sobre su “ambiente gremial y en funcionalidad a puntos vinculados como modalidades de ejecución personal, involucramiento con la labor asignada, supervisión que obtiene, ingreso a la información relacionada con su trabajo, en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales”.

Dimensiones del Clima Laboral

El aporte a la psicología organizacional de la realidad peruana es el instrumento denominado La Escala de Clima Laboral - SPC que fue construido por Sonia Palma S. en el año 2004, dentro del área de investigación en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma. Este instrumento permite identificar la percepción que cada trabajador tiene acerca del trabajo, siendo estos:

Autorrealización o Realización Personal

Palma, S (2004), se refiere a cómo los trabajadores sienten sobre los medios que les ofrece la empresa donde trabajan para lograr su satisfacción personal con visión de futuro, así, por ejemplo, tenemos si los

empleados sienten que pueden desarrollar una línea de carrera, si hay un genuino interés por parte del jefe con respecto a este desarrollo y si valora y reconoce sus logros, preocupándose por su aprendizaje continuo.

Involucramiento Laboral.

Palma, S. (2004) Está referida a cuan identificado está un trabajador con la cultura de su empresa, es decir, con los valores que la conforman, su nivel de compromiso para el lograr el crecimiento de la organización, todo esto alineado con los propios objetivos laborales del empleado. Un trabajador involucrado está profundamente conectado con su trabajo; y al estar en esta condición, se ha demostrado que su compromiso es tal, que de manera natural se logran los resultados y con ello, la rentabilidad de la empresa.

Supervisión.

Palma, S. (2004) Refiere que este factor está relacionado a cuando los jefes realizan opiniones respecto a las funciones e importancia de las responsabilidades y tareas laborales o cuando estos dan apoyo u orientación, a los trabajadores que tienen a cargo, llegando hasta ayudarlos a superar los inconvenientes que se presentan; está relacionado a la concepción que tienen los trabajadores sobre la propia evaluación de su trabajo y que esta, ayuda a realizar una mejor labor.

Comunicación.

Palma, S. (2004) referida a como el trabajador hace uso de la información con respecto a las funciones en la empresa, así como la interrelación entre compañeros; es el sentir de los empleados sobre la elocuencia, dinamismo,

claridad, consistencia y exactitud de la comunicación, entre ellos mismos, sus superiores, así como con clientes y proveedores; y dependiendo de cuan buena sea esta, favorecerá las actitudes y percepciones de los empleados y con ello, el clima laboral.

Condiciones Laborales

Palma, S. (2004) Este factor está relacionado a cómo es que ven los trabajado

res la provisión de todo aquello material, económico y/o psicosocial que les brinda la empresa y que necesitan para cumplir sus labores cotidianas, por ejemplo, si es que reciben una remuneración atractiva y justa, si tienen todas las herramientas y equipos para sus tareas y funciones, si la empresa administra bien los recursos, o si hay objetivos da trabajo retadores y motivadores alineados a los objetivos institucionales.

VALIDACION DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

DIMENSIÓN 1: TERRITORIO ORGANIZACIONAL		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	x		x		x		
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	x		x		x		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	x		x		x		
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x		x		x		
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA DEL LÍDER								
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	x		x		x		
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	x		x		x		
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	x		x		x		
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: FALTA DE COHESIÓN								
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	x		x		x		
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	x		x		x		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: RESPALDO DEL GRUPO								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	x		x		x		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	x		x		x		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	x		x		x		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x		x		x		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

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

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

.Lima, 20 de Enero del 2020

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

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

DOCTOR EN PSICOLOGIA

Firma del Validador

Validación de contenido de la Escala de estrés laboral de la OIT.

DIMENSIÓN 1: TERRITORIO ORGANIZACIONAL		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	x		x		x		
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	x		x		x		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	x		x		x		
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x		x		x		
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA DEL LÍDER								
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	x		x		x		
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	x		x		x		
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	x		x		x		
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: FALTA DE COHESIÓN								
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	x		x		x		
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	x		x		x		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: RESPALDO DEL GRUPO								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	x		x		x		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	x		x		x		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	x		x		x		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x		x		x		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

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

DRA NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA.

DNI: 07744273

Especialidad del validador: PSICOLOGA CLINICA EDUCATIVA

Lima, 06.....de...ENERO.....del 2020

Firma del Validador
Dra Nancy M. Capacyachi Otárola
Colegiatura 4126

Nancy Mercedes Capacyachi Otárola
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 4126

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Ítems

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.							
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.							
3.	El superior 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 sí.							
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.							
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.							
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.							
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.							
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.							
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.							
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.							
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.							
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.							
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.							
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.							
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.							
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.							
19.	Existen suficientes canales de comunicación.							
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.							

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

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

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

.Lima, 20 de Enero del 2020

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

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

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



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

DOCTOR EN PSICOLOGIA

Firma del Validador

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Ítems

Dimensiones	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
	si	no	si	no	si	no		
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.							
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.							
3.	El superior 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 sí.							
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 lograrlos.							
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.							
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.							
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.							
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.							
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.							
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.							
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.							
19.	Existen suficientes canales de comunicación.							
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.							
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.							

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

47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.						
48	Existe un trato justo en la institución						
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.						
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

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

DRA NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTAROLA.

DNI: 07744273

Especialidad del validador: PSICOLOGA CLINICA EDUCATIVA

Lima, 06.....de...ENERO.....del 2020


 Firma del Validador
 Dra Nancy M. Capacyachi Otárola
 Colegiatura 4126


ANEXO 4: Confiabilidad de los instrumentos

Escala: ESTRÉS LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	126,4800	368,093	,682	,856
Item2	127,0400	393,290	,351	,867
Item3	126,8000	389,083	,383	,866
Item4	126,4800	381,593	,520	,862
Item5	126,3600	392,157	,400	,866
Item6	127,0800	397,827	,259	,870
Item7	126,5200	410,260	,126	,872
Item8	126,2000	385,917	,545	,862
Item9	126,6400	400,573	,283	,868
Item10	126,5200	388,677	,411	,865
Item11	126,8000	394,583	,279	,870
Item12	126,1200	397,193	,375	,866
Item13	126,4800	368,093	,682	,856
Item14	126,6000	391,833	,385	,866
Item15	126,4800	384,843	,513	,862
Item16	127,2400	405,190	,167	,872
Item17	126,7200	390,293	,432	,865

Item18	126,8800	380,943	,494	,863
Item19	126,4800	368,093	,682	,856
Item20	126,4800	384,843	,513	,862
Item21	126,9600	388,707	,393	,866
Item22	127,0800	391,243	,361	,867
Item23	126,1200	397,193	,375	,866
Item24	126,4800	368,093	,682	,856
Item25	127,0400	393,290	,351	,867

Escala: CLIMA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	128,7200	709,793	,325	,881
Item2	128,8400	724,390	,163	,883
Item3	129,2400	721,523	,189	,883
Item4	129,0800	698,743	,502	,878
Item5	129,0400	723,040	,124	,885
Item6	129,4400	697,007	,562	,878
Item7	129,0000	704,000	,494	,879
Item8	128,4800	710,760	,286	,882
Item9	128,7200	709,793	,325	,881
Item10	129,3200	711,393	,358	,881
Item11	129,4000	713,167	,310	,881
Item12	129,5600	697,590	,584	,878
Item13	129,2800	733,043	,045	,885
Item14	129,2000	701,917	,480	,879
Item15	129,2400	725,023	,185	,883
Item16	129,1200	728,610	,119	,884
Item17	128,9200	711,827	,283	,882
Item18	129,1200	707,610	,335	,881

Item19	128,9600	701,540	,493	,879
Item20	129,0800	698,743	,502	,878
Item21	128,6000	692,250	,568	,877
Item22	129,3200	697,393	,470	,879
Item23	129,0800	725,577	,170	,883
Item24	129,0400	699,207	,431	,879
Item25	129,2800	704,460	,498	,879
Item26	129,2800	720,793	,210	,883
Item27	128,8000	706,500	,385	,880
Item28	128,9600	699,123	,557	,878
Item29	128,8000	717,667	,213	,883
Item30	128,7200	705,877	,400	,880
Item31	129,2400	721,523	,189	,883
Item32	128,7600	694,523	,604	,877
Item33	129,1200	699,693	,489	,879
Item34	128,8400	733,473	,057	,884
Item35	129,1600	706,390	,379	,880
Item36	128,9600	701,540	,493	,879
Item37	129,0800	698,743	,502	,878
Item38	128,6000	692,250	,568	,877
Item39	129,2000	725,000	,172	,883
Item40	128,8400	713,890	,292	,882
Item41	129,3600	720,157	,256	,882
Item42	128,6800	729,727	,116	,884
Item43	129,4800	724,593	,163	,883
Item44	128,7200	709,793	,325	,881
Item45	128,8400	724,390	,163	,883
Item46	129,2400	721,523	,189	,883
Item47	129,0800	698,743	,502	,878
Item48	129,0400	723,040	,124	,885
Item49	129,4400	697,007	,562	,878
Item50	129,0000	704,000	,494	,879

ANEXO 5: BASE DE DATOS

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

45	7	7	7	7	4	3	1	5	6	5	6	7	6	7
46	3	6	5	6	7	7	3	6	5	3	6	6	7	6
47	4	6	7	6	5	7	4	7	5	7	5	3	6	5
48	6	7	5	6	6	6	5	6	7	7	2	5	3	4
49	6	7	2	2	2	7	2	7	7	7	3	6	7	5
50	1	3	7	2	5	3	4	1	1	1	4	6	3	7
51	6	7	7	2	3	6	5	4	7	3	5	5	7	6
52	7	1	2	2	6	1	3	2	2	1	3	3	4	7
53	7	6	2	6	6	4	6	6	6	7	7	5	6	4
54	6	7	6	6	6	7	7	6	5	6	3	7	4	6
55	5	6	7	6	7	5	6	3	4	4	6	7	3	4
56	5	7	6	4	7	6	6	6	6	5	2	4	5	7
57	4	6	7	6	5	7	4	7	5	7	5	3	6	5
58	1	2	1	2	2	1	5	6	1	4	3	4	7	5
59	3	1	5	1	1	1	7	3	1	2	6	6	6	7
60	6	7	5	6	6	6	5	6	7	7	2	5	3	4
61	3	4	6	5	4	7	7	3	6	6	6	4	4	7
62	4	6	7	6	5	7	4	7	5	7	5	3	6	5
63	3	5	7	2	4	7	6	4	6	5	2	6	7	4
64	4	5	2	7	7	6	6	3	7	4	7	7	3	3
65	6	7	6	6	6	7	7	6	5	6	3	7	4	6
66	6	7	7	2	3	6	5	4	7	3	5	5	7	6
67	4	1	2	3	1	2	7	5	2	1	3	7	7	4
68	5	6	5	5	6	5	6	4	4	7	6	4	2	2
69	4	6	5	2	6	7	5	6	6	6	6	5	6	1
70	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	7	3	7
71	6	6	6	7	6	4	4	6	6	6	7	6	4	6
72	1	2	2	4	7	6	6	7	6	7	6	5	6	5
73	6	5	6	6	6	6	6	7	5	7	2	4	6	5
74	6	6	7	3	6	5	6	7	3	2	7	6	4	6
75	4	7	4	3	4	3	6	5	5	5	6	3	6	7
76	7	6	5	6	2	5	6	2	6	2	7	7	5	5
77	6	6	6	6	6	6	5	7	7	4	3	3	7	4
78	3	4	2	1	1	1	1	7	1	2	3	3	3	3
79	6	6	7	6	7	5	4	7	7	6	3	3	5	5
80	4	6	7	6	5	7	4	7	5	7	5	3	6	5
81	5	7	6	5	7	3	4	1	5	6	3	3	6	6
82	7	5	4	7	5	2	6	7	4	2	6	5	3	5
83	1	1	4	2	2	2	1	6	1	3	6	7	6	3
84	7	7	4	6	5	4	6	6	7	7	2	4	3	3
85	6	6	7	3	6	5	6	7	3	2	7	6	4	6
86	4	3	2	5	5	4	7	3	7	3	7	7	7	6
87	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	3	7	6	7
88	5	4	6	7	7	3	2	5	6	7	2	6	6	6
89	7	6	5	6	4	5	6	6	5	5	6	4	7	6
90	7	6	2	6	6	4	6	6	6	7	7	5	6	4
91	6	5	1	4	4	6	6	3	6	5	6	6	3	4
92	5	7	7	6	5	7	5	7	7	6	2	1	5	3
93	6	6	3	2	5	6	6	5	6	6	5	4	3	4
94	6	6	7	3	6	5	6	7	3	2	7	6	4	6

95	4	5	4	4	6	7	4	4	6	6	3	7	6	7
96	5	7	7	7	4	5	6	7	6	4	6	5	3	2
97	7	4	7	6	5	6	6	6	6	6	6	7	7	4
98	6	5	6	6	6	6	6	7	5	7	2	4	6	5
99	6	6	3	2	5	6	6	5	6	6	5	4	3	4
100	7	5	4	7	5	2	6	7	4	2	6	5	3	5
101	5	6	7	6	7	5	6	3	4	4	6	7	3	4
102	4	2	2	1	5	2	5	4	2	1	4	2	1	2
103	7	4	6	4	6	6	7	5	4	6	7	4	4	3
104	2	3	4	3	6	5	7	6	6	4	7	4	3	7
105	6	7	2	2	2	7	2	7	7	7	3	6	7	5
106	6	7	2	2	6	6	7	7	2	6	6	7	7	7
107	5	2	5	1	3	1	2	5	1	6	1	6	5	5
108	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	7	3	7
109	6	7	6	4	2	3	6	6	3	3	7	6	7	4
110	4	5	7	4	6	6	4	6	6	5	5	2	6	5
111	6	7	6	7	4	7	5	5	5	7	6	4	4	4
112	6	6	6	7	6	4	4	6	6	6	7	6	4	6
113	6	5	1	4	4	6	6	3	6	5	6	6	3	4
114	5	6	7	6	7	5	6	3	4	4	6	7	3	4
115	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	4	4	2
116	1	2	2	4	7	6	6	7	6	7	6	5	6	5
117	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	4	4	2
118	6	6	7	4	7	5	5	5	6	6	3	2	4	5
119	4	6	5	2	6	7	5	6	6	6	6	5	6	1
120	6	7	7	2	3	6	5	4	7	3	5	5	7	6
121	6	4	4	6	4	6	4	5	5	6	3	6	6	6
122	3	6	7	6	4	6	3	7	6	2	6	6	3	6
123	6	5	4	3	4	3	7	7	3	3	6	7	6	3
124	1	3	7	2	5	3	4	1	1	1	4	6	3	7
125	6	7	6	6	6	7	7	6	5	6	3	7	4	6
126	7	7	6	7	7	4	6	5	6	7	7	3	4	6
127	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	4	4	2
128	6	6	3	2	5	6	6	5	6	6	5	4	3	4
129	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	7	3	7
130	7	7	6	7	7	4	6	5	6	7	7	3	4	6
131	6	6	3	2	5	6	6	5	6	6	5	4	3	4
132	1	6	7	5	6	3	7	6	3	3	5	7	3	5
133	6	6	4	6	7	6	7	6	5	4	7	3	6	7
134	5	2	5	1	3	1	2	5	1	6	1	6	5	5
135	5	7	6	4	7	6	6	6	6	5	2	4	5	7
136	5	6	5	5	6	5	6	4	4	7	6	4	2	2
137	6	4	4	6	4	6	4	5	5	6	3	6	6	6
138	4	6	5	2	6	7	5	6	6	6	6	5	6	1
139	6	7	6	4	2	3	6	6	3	3	7	6	7	4
140	1	2	1	2	2	1	5	6	1	4	3	4	7	5

15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
7	6	5	7	7	5	2	7	6	2	4
5	7	4	7	7	5	6	6	6	4	7
5	3	7	7	2	4	7	7	7	7	6
7	4	7	6	6	4	7	3	4	7	3
6	3	3	6	5	5	6	7	3	3	6
3	7	7	7	6	6	7	7	3	7	5
6	3	3	6	5	5	6	7	3	3	6
3	7	5	3	6	6	4	5	6	6	3
7	2	7	2	3	2	2	5	7	1	1
2	4	2	5	7	4	7	6	6	7	4
5	7	4	7	7	5	6	6	6	4	7
4	4	4	2	2	6	7	5	2	7	6
5	6	7	7	3	7	6	3	6	7	6
7	4	5	6	7	7	5	6	3	7	3
2	7	7	3	7	4	4	6	6	2	7
7	5	7	5	6	6	5	7	7	3	7
5	7	7	7	7	5	7	7	6	7	4
4	4	5	6	7	5	3	7	6	6	7
6	1	7	1	7	1	3	2	1	6	4
6	5	7	7	2	3	7	3	4	7	6
7	6	7	7	6	7	7	6	6	7	3
2	2	2	3	2	2	3	5	2	2	3
7	3	6	4	4	7	7	6	7	6	3
3	3	6	6	4	7	7	5	3	7	6
2	7	7	3	7	4	4	6	6	2	7
2	4	2	5	7	4	7	6	6	7	4
2	7	7	3	7	4	4	6	6	2	7
7	4	5	6	7	7	5	6	3	7	3
5	7	7	7	7	5	7	7	6	7	4
6	4	4	4	3	7	7	5	7	4	7
5	6	7	7	3	7	6	3	6	7	6
7	6	7	7	3	2	4	6	7	5	2
7	3	3	5	5	7	6	7	6	7	7
3	2	3	7	7	6	5	3	7	5	2
5	6	4	5	7	4	4	6	6	7	4
6	7	6	6	7	4	7	6	6	5	3
3	3	7	4	2	2	7	7	6	2	4
4	4	3	5	1	4	2	3	4	1	1
4	3	5	5	3	7	4	6	5	4	6
6	7	6	6	7	4	7	6	6	5	3
5	6	6	6	6	3	6	3	6	7	4
6	4	4	4	3	7	7	5	7	4	7
5	7	7	4	5	4	6	7	3	5	6
4	6	5	6	5	4	7	7	2	3	4
7	7	3	7	7	6	3	7	7	3	4
5	5	6	7	6	4	4	5	7	7	7
5	7	5	7	6	7	6	4	4	7	7
5	5	7	3	1	6	1	6	3	2	2

6	6	7	4	6	7	6	6	7	6	5
7	3	3	5	5	7	6	7	6	7	7
3	5	7	3	3	6	4	5	7	6	7
7	7	7	7	7	3	7	2	7	2	7
7	4	7	6	6	4	7	3	4	7	3
5	7	4	7	7	5	6	6	6	4	7
6	1	7	1	7	1	3	2	1	6	4
3	2	3	7	7	6	5	3	7	5	2
5	7	5	7	6	7	6	4	4	7	7
5	7	7	4	5	4	6	7	3	5	6
2	5	2	7	3	7	7	3	3	7	6
5	5	7	3	1	6	1	6	3	2	2
6	6	7	7	5	5	5	6	7	3	6
5	7	5	7	6	7	6	4	4	7	7
7	6	7	7	6	7	7	6	6	7	3
7	6	3	7	7	7	3	5	6	6	6
5	7	4	7	7	5	6	6	6	4	7
3	5	7	3	3	6	4	5	7	6	7
7	3	3	3	6	7	5	7	5	6	6
4	7	6	5	5	6	2	5	7	6	6
7	2	6	2	5	3	3	1	5	4	3
7	7	7	6	6	6	4	5	7	6	4
5	7	2	2	6	3	5	5	4	7	3
7	6	7	6	6	7	3	7	3	5	7
7	6	7	7	3	2	4	6	7	5	2
4	3	6	7	4	7	4	5	7	4	6
6	7	4	6	5	7	6	7	6	7	5
5	6	6	6	6	3	6	3	6	7	4
6	7	3	4	7	7	5	7	3	7	6
4	4	3	5	1	4	2	3	4	1	1
6	3	3	6	5	5	6	7	3	3	6
5	7	5	7	6	7	6	4	4	7	7
7	7	5	6	7	7	7	7	6	7	5
6	6	7	4	7	5	6	4	6	6	7
7	2	2	7	2	5	7	6	5	7	6
7	4	6	7	4	3	7	6	6	6	4
4	3	6	7	4	7	4	5	7	4	6
7	5	7	5	6	6	5	7	7	3	7
4	7	7	3	5	7	3	3	6	7	7
6	6	6	7	3	7	7	3	5	7	4
6	3	3	3	6	6	2	7	5	6	7
7	4	7	6	6	4	7	3	4	7	3
4	6	7	6	6	5	7	3	3	6	6
1	3	5	5	7	7	5	3	3	2	3
7	5	5	3	4	4	4	3	7	7	6
4	3	6	7	4	7	4	5	7	4	6
4	4	4	2	2	6	7	5	2	7	6
3	4	7	2	7	4	6	3	3	7	6
6	5	4	7	7	7	5	4	7	5	4
7	6	7	7	3	2	4	6	7	5	2

7	5	5	3	4	4	4	3	7	7	6
6	6	7	4	7	5	6	4	6	6	7
6	1	7	1	7	1	3	2	1	6	4
2	2	2	3	2	2	3	5	2	2	3
7	6	6	7	5	6	7	6	3	5	7
6	7	5	6	7	3	3	7	5	3	6
6	6	7	4	6	7	6	6	7	6	5
3	3	6	6	4	7	7	5	3	7	6
2	1	7	3	4	7	7	4	5	6	6
7	7	7	6	6	6	4	5	7	6	4
6	4	6	7	6	6	7	6	7	6	6
2	7	7	3	7	4	4	6	6	2	7
3	7	5	3	6	6	4	5	6	6	3
5	7	2	2	6	3	5	5	4	7	3
4	6	7	6	6	5	7	3	3	6	6
6	1	7	1	7	1	3	2	1	6	4
5	2	7	2	3	5	7	2	7	4	7
7	6	7	6	6	7	3	7	3	5	7
5	2	7	2	3	5	7	2	7	4	7
3	3	7	4	2	5	2	5	2	2	3
7	2	6	2	5	3	3	1	5	4	3
3	5	7	3	3	6	4	5	7	6	7
7	3	5	3	2	4	6	5	4	7	7
5	6	7	7	3	7	6	3	6	7	6
6	7	6	7	4	7	4	7	7	7	6
7	3	3	5	5	7	6	7	6	7	7
5	7	4	7	7	5	6	6	6	4	7
6	7	5	6	6	7	6	3	7	5	7
5	2	7	2	3	5	7	2	7	4	7
7	5	5	3	4	4	4	3	7	7	6
7	7	7	6	6	6	4	5	7	6	4
6	7	5	6	6	7	6	3	7	5	7
7	5	5	3	4	4	4	3	7	7	6
6	7	6	7	4	5	7	6	7	7	7
3	3	7	4	2	2	7	7	6	2	4
2	1	7	3	4	7	7	4	5	6	6
3	2	3	7	7	6	5	3	7	5	2
4	7	6	5	5	6	2	5	7	6	6
7	3	5	3	2	4	6	5	4	7	7
7	2	6	2	5	3	3	1	5	4	3
6	4	6	7	6	6	7	6	7	6	6
5	7	7	4	5	4	6	7	3	5	6

Base de datos de la variable Clima Laboral

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
5	3	3	5	1	4	2	2	1	4	2	5	4	1	5	3	2	5	4
3	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1
3	4	1	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2
3	1	4	4	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1
2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3
3	1	4	4	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1
3	2	3	2	3	3	3	1	4	5	5	4	5	3	5	3	1	1	1
2	4	5	1	4	2	1	4	3	5	1	3	4	4	5	4	2	4	1
3	3	4	1	3	1	2	1	3	1	4	3	4	3	3	4	2	2	4
3	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1
5	1	2	1	2	4	4	1	4	4	2	5	2	1	4	4	4	4	1
1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	1	1	4	1	2
2	3	4	2	1	2	1	5	5	2	1	3	4	2	2	4	3	3	4
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	4	3	4	2	1	2	1	4
2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1
3	1	2	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3
2	3	1	5	4	2	2	4	2	3	5	4	5	2	5	1	2	5	3
2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1
5	2	3	2	5	4	5	3	4	3	4	2	5	2	2	5	5	5	5
5	1	1	2	5	1	3	2	5	2	1	3	1	2	4	4	1	5	4
2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1
3	3	4	1	3	1	2	1	3	1	4	3	4	3	3	4	2	2	4
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1
2	3	4	2	1	2	1	5	5	2	1	3	4	2	2	4	3	3	4
2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1
2	4	3	1	3	4	1	1	2	3	1	2	1	2	4	2	1	4	4
1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	1	1	4	1	2
1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1
5	4	4	5	3	3	5	5	1	5	4	4	4	3	5	3	2	4	1
5	3	4	1	4	3	3	2	1	1	3	2	4	4	4	2	3	3	2
1	3	5	1	3	4	4	5	3	5	4	1	2	5	1	4	5	3	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	3	3
1	2	3	2	2	3	4	5	2	1	2	2	5	2	1	1	4	1	3
5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	4	3	4	2	3	4
1	1	4	1	2	1	3	2	1	1	4	4	2	5	5	3	5	1	3
4	1	5	1	4	1	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	5	3	3
2	1	2	4	4	2	1	1	4	2	2	2	5	1	3	3	4	3	1
2	4	3	1	3	4	1	1	2	3	1	2	1	2	4	2	1	4	4
3	3	3	4	5	3	5	4	5	1	2	4	2	1	5	4	1	3	5
2	5	4	2	5	4	5	3	2	1	1	2	4	2	5	3	3	4	4
3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1

1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2
2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
3	1	2	5	5	4	2	1	4	2	2	4	5	1	4	3	1	2	3
1	1	4	1	4	4	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1
5	4	4	5	3	3	5	5	1	5	4	4	4	3	5	3	2	4	1
5	5	2	5	4	1	5	1	1	3	2	4	2	4	2	1	5	1	2
1	2	4	3	1	3	4	4	3	5	4	3	4	4	1	4	3	2	3
3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2
4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	2
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3
5	3	4	1	4	3	3	2	1	1	3	2	4	4	4	2	3	3	2
2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
3	3	3	4	5	3	5	4	5	1	2	4	2	1	5	4	1	3	5
5	1	3	5	2	3	2	1	5	1	5	1	1	5	1	3	3	4	4
3	1	2	5	5	4	2	1	4	2	2	4	5	1	4	3	1	2	3
2	3	1	2	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1
2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1
3	4	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	4	2
4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	2
5	5	2	5	4	1	5	1	1	3	2	4	2	4	2	1	5	1	2
2	3	1	5	1	5	4	3	3	4	3	5	5	5	1	3	4	1	3
2	1	5	1	5	5	4	4	4	1	2	4	5	4	1	4	4	2	3
4	5	1	4	2	2	4	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	2	5
1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3
3	5	5	3	2	3	1	1	5	3	5	2	1	4	1	1	1	2	2
4	1	3	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	2	1	4	1
1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1
2	1	5	4	2	3	3	4	5	1	2	1	3	5	3	1	2	2	5
2	1	4	3	4	1	3	1	1	4	3	4	1	4	1	4	3	4	3
2	1	2	4	4	2	1	1	4	2	2	2	5	1	3	3	4	3	1
1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2
5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	4	3	4	2	3	4
3	1	4	4	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1
2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2
1	2	2	3	3	3	4	3	3	5	1	4	2	2	2	3	1	1	3
4	3	2	5	5	4	4	2	5	5	4	3	3	5	2	5	1	3	1
3	1	2	5	1	2	3	2	2	5	5	2	4	1	4	2	5	3	1
2	1	5	4	2	3	3	4	5	1	2	1	3	5	3	1	2	2	5
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	4	3	4	2	1	2	1	4
2	4	3	5	2	3	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	3	5	5
1	1	4	2	2	1	4	1	1	2	5	4	2	2	1	2	1	4	3
1	1	5	1	3	4	3	3	1	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2
3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2
2	1	4	4	3	2	1	4	5	1	4	4	5	1	3	4	4	1	4
4	5	1	3	4	5	4	1	4	3	4	3	4	4	2	4	3	5	1
2	5	5	4	5	2	2	5	2	3	2	5	3	2	4	5	2	4	1
2	1	5	4	2	3	3	4	5	1	2	1	3	5	3	1	2	2	5
5	1	2	1	2	4	4	1	4	4	2	5	2	1	4	4	4	4	1

3	5	2	4	3	5	3	2	5	4	5	2	2	2	1	2	3	4	5
4	4	2	5	3	5	4	3	4	5	4	2	2	4	3	5	5	4	5
1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1
2	5	5	4	5	2	2	5	2	3	2	5	3	2	4	5	2	4	1
1	2	2	3	3	3	4	3	3	5	1	4	2	2	2	3	1	1	3
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3
5	2	3	2	5	4	5	3	4	3	4	2	5	2	2	5	5	5	5
1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1
2	1	4	2	2	2	4	1	1	3	1	5	3	2	5	2	2	2	4
1	1	4	1	4	4	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1
3	2	3	4	2	2	5	2	4	5	5	5	2	4	2	2	4	4	5
1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3
4	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	3	4	1	1	4	2
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1
3	2	3	2	3	3	3	1	4	5	5	4	5	3	5	3	1	1	1
3	5	5	3	2	3	1	1	5	3	5	2	1	4	1	1	1	2	2
2	1	4	4	3	2	1	4	5	1	4	4	5	1	3	4	4	1	4
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3
1	1	3	5	5	5	3	3	4	3	1	3	5	5	5	3	3	5	4
4	1	3	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	2	1	4	1
1	1	3	5	5	5	3	3	4	3	1	3	5	5	5	3	3	5	4
2	5	4	1	4	5	1	5	2	3	2	1	1	1	3	1	5	4	5
4	5	1	4	2	2	4	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	2	5
5	5	2	5	4	1	5	1	1	3	2	4	2	4	2	1	5	1	2
1	5	2	3	3	1	1	5	2	5	2	2	1	3	4	2	5	2	4
1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	1	1	4	1	2
3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	1
5	4	4	5	3	3	5	5	1	5	4	4	4	3	5	3	2	4	1
4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	2
2	3	4	3	5	3	5	4	4	5	3	2	2	5	3	5	2	5	5
1	1	3	5	5	5	3	3	4	3	1	3	5	5	5	3	3	5	4
2	5	5	4	5	2	2	5	2	3	2	5	3	2	4	5	2	4	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3
1	1	2	2	1	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3
2	5	5	4	5	2	2	5	2	3	2	5	3	2	4	5	2	4	1
1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1
1	2	3	2	2	3	4	5	2	1	2	2	5	2	1	1	4	1	3
3	2	3	4	2	2	5	2	4	5	5	5	2	4	2	2	4	4	5
5	3	4	1	4	3	3	2	1	1	3	2	4	4	4	2	3	3	2
2	1	5	1	5	5	4	4	4	1	2	4	5	4	1	4	4	2	3
1	5	2	3	3	1	1	5	2	5	2	2	1	3	4	2	5	2	4
4	5	1	4	2	2	4	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	2	5
4	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	3	4	1	1	4	2
3	3	3	4	5	3	5	4	5	1	2	4	2	1	5	4	1	3	5

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
3	5	3	2	5	5	3	1	1	3	3	3	2	5	5	3
3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1
3	1	2	2	3	4	1	3	2	3	4	1	1	1	2	2
3	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2
2	2	4	3	3	3	3	5	5	1	1	1	2	1	5	5
1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3
2	2	4	3	3	3	3	5	5	1	1	1	2	1	5	5
4	4	2	3	3	5	1	5	2	2	1	2	1	5	2	1
1	3	5	1	3	4	4	4	1	1	2	1	4	2	4	4
3	1	1	1	3	2	4	4	1	1	4	2	2	1	1	2
3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1
1	2	5	1	5	2	3	3	5	3	5	1	5	2	3	1
2	2	1	2	2	1	4	4	1	2	3	1	1	4	2	1
1	3	2	3	1	3	1	2	1	5	2	1	5	3	4	2
3	4	3	4	3	4	3	1	3	5	4	5	2	4	1	4
3	1	2	1	1	1	4	2	1	2	1	1	4	1	3	1
2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3
1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1
5	1	4	5	2	1	5	3	3	4	5	4	2	2	3	4
4	4	2	5	4	5	5	5	5	1	4	1	2	3	2	2
1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
5	5	4	4	2	4	2	5	5	5	2	5	2	5	3	5
1	2	2	2	5	1	2	5	2	3	4	3	5	4	1	4
3	2	1	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	2
3	4	3	4	3	4	3	1	3	5	4	5	2	4	1	4
3	1	1	1	3	2	4	4	1	1	4	2	2	1	1	2
3	4	3	4	3	4	3	1	3	5	4	5	2	4	1	4
1	3	2	3	1	3	1	2	1	5	2	1	5	3	4	2
2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3
1	2	4	3	1	3	1	2	1	3	4	3	1	4	4	1
2	2	1	2	2	1	4	4	1	2	3	1	1	4	2	1
4	1	4	1	2	3	1	4	2	4	1	3	1	1	1	4
5	3	3	2	3	2	4	2	3	1	5	2	4	1	3	1
2	4	2	5	5	4	3	1	5	3	3	5	4	3	4	2
3	1	1	1	1	4	2	1	3	5	4	5	3	3	2	4
5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
4	3	1	3	1	5	5	4	3	1	5	4	3	5	5	2
2	3	2	3	4	3	3	5	5	5	2	4	2	5	5	5
1	5	2	4	3	5	1	4	1	3	2	5	2	2	4	4
1	2	4	4	4	5	2	4	3	5	1	1	5	5	4	5
5	5	4	3	1	2	5	2	2	4	2	3	4	4	4	2
1	2	4	3	1	3	1	2	1	3	4	3	1	4	4	1
5	3	4	3	5	2	4	2	4	3	5	4	3	2	2	1
2	5	5	2	2	3	5	1	5	3	5	4	3	4	5	5
3	1	2	2	1	1	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2
3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1
3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3

5	5	1	4	3	2	2	4	5	3	4	3	4	5	1	3
1	1	1	1	1	1	4	3	1	2	3	1	1	1	3	1
5	3	3	2	3	2	4	2	3	1	5	2	4	1	3	1
1	1	3	1	2	4	4	5	2	4	5	3	1	3	1	4
5	4	3	5	1	4	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3
3	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2
4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	2	5	5
5	1	4	5	2	1	5	3	3	4	5	4	2	2	3	4
2	4	2	5	5	4	3	1	5	3	3	5	4	3	4	2
3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3
5	3	4	3	5	2	4	2	4	3	5	4	3	2	2	1
5	5	3	2	5	4	3	2	2	5	3	3	4	3	5	2
5	5	1	4	3	2	2	4	5	3	4	3	4	5	1	3
2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1
3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3
1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
2	3	2	3	4	4	2	3	2	1	1	1	4	4	1	3
4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	2	5	5
1	1	3	1	2	4	4	5	2	4	5	3	1	3	1	4
5	2	5	3	3	2	5	2	1	5	1	4	4	4	3	5
5	1	2	1	1	5	4	3	1	5	2	5	3	3	2	1
1	3	5	3	2	3	2	5	4	5	1	2	4	3	5	5
2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
5	1	4	4	4	4	1	4	2	5	2	3	1	2	1	2
3	3	2	3	1	3	2	4	1	4	4	1	2	1	2	1
4	1	4	1	2	3	1	4	2	4	1	3	1	1	1	4
2	1	2	1	5	2	1	1	3	4	4	5	2	2	4	1
1	2	1	3	2	2	3	4	2	1	4	3	2	2	1	1
5	5	4	3	1	2	5	2	2	4	2	3	4	4	4	2
1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2
2	3	2	3	4	3	3	5	5	5	2	4	2	5	5	5
2	2	4	3	3	3	3	5	5	1	1	1	2	1	5	5
3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3
2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1
5	2	2	2	4	5	2	2	5	3	5	1	5	2	3	1
4	3	4	5	3	4	2	2	3	3	5	1	5	4	4	4
1	4	4	5	4	1	4	2	1	2	5	1	4	4	2	1
2	1	2	1	5	2	1	1	3	4	4	5	2	2	4	1
3	1	2	1	1	1	4	2	1	2	1	1	4	1	3	1
2	5	5	5	5	4	5	3	3	5	2	3	4	4	5	3
1	3	1	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4
3	2	1	4	5	3	4	1	2	3	5	3	3	1	3	2
3	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2
1	3	1	1	2	1	3	1	5	2	2	4	5	2	5	1
1	4	4	4	2	3	3	4	5	2	2	2	1	2	4	1
3	1	1	4	5	3	5	1	4	3	2	1	3	3	4	3
2	1	2	1	5	2	1	1	3	4	4	5	2	2	4	1
1	2	5	1	5	2	3	3	5	3	5	1	5	2	3	1
2	3	4	1	1	3	2	5	5	2	3	4	2	2	2	1
5	3	5	4	5	3	2	3	5	5	3	4	5	5	5	3

4	1	4	1	2	3	1	4	2	4	1	3	1	1	1	4
3	1	1	4	5	3	5	1	4	3	2	1	3	3	4	3
5	2	2	2	4	5	2	2	5	3	5	1	5	2	3	1
5	1	4	5	2	1	5	3	3	4	5	4	2	2	3	4
5	5	4	4	2	4	2	5	5	5	2	5	2	5	3	5
3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3
4	1	3	4	5	3	4	5	4	2	2	2	2	4	5	2
1	1	1	1	1	1	4	3	1	2	3	1	1	1	3	1
3	2	1	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	2
3	2	5	4	2	5	4	5	5	3	2	5	5	5	5	2
2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
1	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
3	4	3	4	3	4	3	1	3	5	4	5	2	4	1	4
4	4	2	3	3	5	1	5	2	2	1	2	1	5	2	1
5	1	4	4	4	4	1	4	2	5	2	3	1	2	1	2
1	3	1	1	2	1	3	1	5	2	2	4	5	2	5	1
5	1	4	5	2	1	5	3	3	4	5	4	2	2	3	4
3	1	4	1	1	4	1	5	1	5	2	4	5	4	3	2
3	3	2	3	1	3	2	4	1	4	4	1	2	1	2	1
3	1	4	1	1	4	1	5	1	5	2	4	5	4	3	2
5	5	2	5	4	2	2	4	3	1	5	3	5	2	1	2
1	3	5	3	2	3	2	5	4	5	1	2	4	3	5	5
1	1	3	1	2	4	4	5	2	4	5	3	1	3	1	4
1	5	1	2	3	4	2	5	2	4	5	1	4	3	3	1
2	2	1	2	2	1	4	4	1	2	3	1	1	4	2	1
3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2
5	3	3	2	3	2	4	2	3	1	5	2	4	1	3	1
4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	2	5	5
5	5	2	5	2	5	2	2	2	4	3	5	2	2	5	5
3	1	4	1	1	4	1	5	1	5	2	4	5	4	3	2
3	1	1	4	5	3	5	1	4	3	2	1	3	3	4	3
2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
3	1	1	4	5	3	5	1	4	3	2	1	3	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2
4	3	1	3	1	5	5	4	3	1	5	4	3	5	5	2
3	2	5	4	2	5	4	5	5	3	2	5	5	5	5	2
2	4	2	5	5	4	3	1	5	3	3	5	4	3	4	2
5	1	2	1	1	5	4	3	1	5	2	5	3	3	2	1
1	5	1	2	3	4	2	5	2	4	5	1	4	3	3	1
1	3	5	3	2	3	2	5	4	5	1	2	4	3	5	5
1	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
5	3	4	3	5	2	4	2	4	3	5	4	3	2	2	1

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1	4	5	5	5	4	3	4	2	5	3	3	3	4	2
2	1	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1	3	1	1
1	1	1	1	3	4	2	3	4	1	2	1	3	1	2
1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	2	1	1
5	1	2	5	2	2	3	5	4	3	5	1	2	3	3
2	2	1	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1
5	1	2	5	2	2	3	5	4	3	5	1	2	3	3
2	2	5	3	3	2	1	1	3	5	1	2	2	3	2
4	5	4	5	1	4	5	5	4	2	1	4	2	4	5
1	3	3	3	1	4	4	2	1	4	1	4	4	1	4
2	1	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1	3	1	1
4	5	3	4	2	5	1	2	3	4	4	4	2	5	4
4	3	3	3	4	1	2	1	1	3	1	3	3	4	1
5	5	3	2	1	3	1	4	3	2	4	1	1	3	4
1	5	1	4	4	4	2	4	3	2	4	4	1	5	4
1	1	4	2	2	4	1	1	4	4	1	2	4	1	1
2	2	1	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	1	2
2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
4	4	5	2	3	1	2	3	5	1	5	5	2	5	4
5	2	3	1	4	5	3	4	2	4	2	3	3	5	4
3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1
4	5	2	3	5	5	5	5	3	5	4	2	5	5	4
3	1	4	5	2	4	5	4	1	5	4	4	3	2	5
2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
1	5	1	4	4	4	2	4	3	2	4	4	1	5	4
1	3	3	3	1	4	4	2	1	4	1	4	4	1	4
1	5	1	4	4	4	2	4	3	2	4	4	1	5	4
5	5	3	2	1	3	1	4	3	2	4	1	1	3	4
2	2	1	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	1	2
2	3	5	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	4
4	3	3	3	4	1	2	1	1	3	1	3	3	4	1
2	4	1	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2
1	4	4	2	1	5	4	2	4	5	1	2	1	5	5
4	2	3	3	3	2	4	2	2	2	1	2	1	5	2
5	2	4	5	1	3	5	3	3	1	2	3	2	2	3
3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5
3	2	5	3	1	2	4	5	1	2	4	4	3	1	3
4	4	5	4	5	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5
5	1	4	5	2	3	3	1	1	5	1	2	2	5	5
3	4	3	4	1	5	4	4	2	3	2	1	1	5	5
4	3	3	1	3	5	1	4	5	3	1	1	3	4	1
2	3	5	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	4
1	3	2	5	5	4	2	4	3	5	5	4	1	4	5
1	1	4	1	3	2	2	3	3	4	5	3	1	3	4
2	3	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	3
2	1	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2

1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	2
5	5	4	2	1	2	3	3	4	4	2	4	3	4	2
1	1	2	3	4	1	1	1	1	4	2	1	4	1	3
1	4	4	2	1	5	4	2	4	5	1	2	1	5	5
1	1	5	1	5	3	1	5	3	3	5	2	4	1	1
2	2	3	5	2	2	1	1	3	2	4	4	5	3	1
1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	2	1	1
5	2	3	2	3	3	5	2	2	4	5	5	5	2	2
4	4	5	2	3	1	2	3	5	1	5	5	2	5	4
4	2	3	3	3	2	4	2	2	2	1	2	1	5	2
1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	2
1	3	2	5	5	4	2	4	3	5	5	4	1	4	5
5	3	4	5	3	5	4	1	4	4	2	3	5	5	4
5	5	4	2	1	2	3	3	4	4	2	4	3	4	2
2	1	5	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3
1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	2
3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1
4	1	5	1	1	1	1	1	2	4	1	4	3	3	3
5	2	3	2	3	3	5	2	2	4	5	5	5	2	2
1	1	5	1	5	3	1	5	3	3	5	2	4	1	1
5	5	4	3	3	3	1	4	2	2	4	4	2	2	4
1	1	1	4	5	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3
3	1	4	2	3	5	5	2	4	5	5	3	4	5	1
2	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	3
4	5	5	1	5	1	3	4	2	1	2	3	1	5	2
4	3	2	4	1	4	4	2	2	1	3	2	1	2	4
2	4	1	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2
2	1	5	1	3	1	5	3	3	3	4	1	3	3	4
3	1	2	1	2	2	3	4	1	2	4	1	2	2	2
4	3	3	1	3	5	1	4	5	3	1	1	3	4	1
1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1	2
4	4	5	4	5	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5
5	1	2	5	2	2	3	5	4	3	5	1	2	3	3
1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	2
3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
1	1	2	4	3	2	2	1	2	3	3	2	4	4	3
3	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	2	4	4
4	4	1	5	1	4	1	2	3	1	2	1	1	5	5
2	1	5	1	3	1	5	3	3	3	4	1	3	3	4
1	1	4	2	2	4	1	1	4	4	1	2	4	1	1
2	4	5	2	3	4	5	5	5	5	2	2	3	4	5
2	3	5	1	1	1	1	3	4	3	5	2	4	1	1
5	1	2	1	3	3	3	5	2	1	5	2	4	1	3
1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	2	1	1
1	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	2
1	5	4	5	2	1	1	3	4	2	3	5	5	2	5
5	2	3	4	5	1	2	3	5	2	4	1	1	3	4
2	1	5	1	3	1	5	3	3	3	4	1	3	3	4
4	5	3	4	2	5	1	2	3	4	4	4	2	5	4
3	2	4	1	2	5	4	1	3	1	5	4	1	3	1

4	5	5	2	2	2	3	5	4	3	2	5	3	4	3
2	4	1	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2
5	2	3	4	5	1	2	3	5	2	4	1	1	3	4
1	1	2	4	3	2	2	1	2	3	3	2	4	4	3
4	4	5	2	3	1	2	3	5	1	5	5	2	5	4
4	5	2	3	5	5	5	5	3	5	4	2	5	5	4
3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	1	2	3	1	1
4	4	4	2	1	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3
1	1	2	3	4	1	1	1	1	4	2	1	4	1	3
2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
4	5	5	3	3	2	3	2	2	5	5	3	5	2	5
2	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	3
2	1	5	1	1	1	3	1	1	4	3	2	1	1	1
1	5	1	4	4	4	2	4	3	2	4	4	1	5	4
2	2	5	3	3	2	1	1	3	5	1	2	2	3	2
4	5	5	1	5	1	3	4	2	1	2	3	1	5	2
1	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	2
4	4	5	2	3	1	2	3	5	1	5	5	2	5	4
3	2	4	5	2	3	1	3	4	2	1	3	3	2	2
4	3	2	4	1	4	4	2	2	1	3	2	1	2	4
3	2	4	5	2	3	1	3	4	2	1	3	3	2	2
5	4	4	3	5	2	2	5	5	4	4	3	1	3	4
3	1	4	2	3	5	5	2	4	5	5	3	4	5	1
1	1	5	1	5	3	1	5	3	3	5	2	4	1	1
2	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	1	2	3
4	3	3	3	4	1	2	1	1	3	1	3	3	4	1
1	1	3	1	4	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1
1	4	4	2	1	5	4	2	4	5	1	2	1	5	5
5	2	3	2	3	3	5	2	2	4	5	5	5	2	2
4	5	3	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	2
3	2	4	5	2	3	1	3	4	2	1	3	3	2	2
5	2	3	4	5	1	2	3	5	2	4	1	1	3	4
2	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	3
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2
5	2	3	4	5	1	2	3	5	2	4	1	1	3	4
1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3
3	2	5	3	1	2	4	5	1	2	4	4	3	1	3
4	5	5	3	3	2	3	2	2	5	5	3	5	2	5
4	2	3	3	3	2	4	2	2	2	1	2	1	5	2
1	1	1	4	5	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3
2	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	1	2	3
3	1	4	2	3	5	5	2	4	5	5	3	4	5	1
2	1	5	1	1	1	3	1	1	4	3	2	1	1	1
1	3	2	5	5	4	2	4	3	5	5	4	1	4	5