



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA

FACULTAD DE PSICOLOGIA



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Nº 011-UI-FP-UNICA-2024

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

La que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA “ESVISAC” EN TIEMPOS DE LA COVID-19 ICA, 2022”

presentado por:

SOSA HERNÁNDEZ, NELSON MARTÍN

Autor de la tesis del nivel **PREGRADO** de la Facultad de **PSICOLOGIA**. El resultado obtenido es **8%** por el cual se otorga el calificador de:

APROBADO,

Según Reglamento de Evaluación de la Originalidad de los documentos de investigación, aprobado mediante Resolución Rectoral Nº 1668-R-UNICA-2020.

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

La Tesis analizada se encuentra dentro de los parámetros de similitud que establece el Reglamento de Evaluación de la Originalidad de los documentos de investigación, de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Ica, 27 de marzo del 2024

Dra. YNES CECILIA AMALIA PHUN PAT
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE PSICOLOGIA

Recibo de Pago (Baucher) Nº 661549

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Facultad de Psicología



Clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de
la Empresa “ESVISAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Línea de investigación
Salud pública y conservación del medio ambiente

INFORME FINAL DE TESIS

SOSA HERNÁNDEZ, NELSON MARTÍN

Ica, Perú

2023

Dedicatoria

A mi familia por ser el apoyo necesario en el camino hacia mis metas, por su inmenso cariño y amor que me ofrecieron en toda mi vida.

A mis asesores, por su guía y consejos que hicieron posible desarrollar el presente trabajo de investigación.

Agradecimiento

A las autoridades que administran nuestra primera casa de estudios, por darme la oportunidad de brindarme una formación acorde al desarrollo científico y humanístico.

A la decana y catedráticos de la Facultad de Psicología, por su ímpetu, apoyo constante a lo largo de todos los semestres de estudio.

A mi Asesora del trabajo de investigación; Mag. Lorena Gugliermi Gallegos, por ser guía y enseñarme todo lo relacionado a la elaboración de la tesis planteada.

El autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Portada.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. ESTRATEGIA METODOLOGICA.....	5
2.1. Enfoque de la investigación.....	5
2.2. Tipo de investigación.....	5
2.3. Nivel de investigación.....	5
2.4. Diseño de investigación.....	5
2.5. Población y muestra de investigación.....	6
2.6. Técnicas e instrumentos de investigación.....	7
III. RESULTADOS.....	11
3.1. Análisis Descriptivo.....	11
3.2. Análisis Inferencial.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
VII. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	27
VIII. ANEXOS.....	30
Instrumento de recolección de datos.....	30
Validación del instrumento.....	34
Matriz de consistencia.....	66
Operacionalización de las variables.....	68
Permiso presentado a la empresa.....	69
Autorización de la institución.....	70
Base de datos.....	73

Índice de tablas

Tabla 1: Clima organizacional según niveles en trabajadores de seguridad.....	11
Tabla 2: Dimensión cultura de organización según niveles en trabajadores de seguridad.....	11
Tabla 3: Dimensión diseño organizacional según niveles en trabajadores de seguridad.....	12
Tabla 4: Dimensión potencial humano según niveles en trabajadores de seguridad.....	12
Tabla 5: Nivel de estrés laboral en el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”.....	13
Tabla 6: Nivel de la dimensión cansancio emocional en el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”	13
Tabla 7: Nivel de la dimensión despersonalización en el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”.....	14
Tabla 8: Nivel de la dimensión realización personal en el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”.....	14
Tabla 9: Prueba de normalidad de Estrés Laboral; Clima Organizacional y sus dimensiones..	15
Tabla 10: Tabla cruzada entre Cultura de Organización y Estrés Laboral.....	15
¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 11: Prueba de correlación entre el clima organizacional y estrés laboral.....	16
Tabla 12: Tabla cruzada entre Cultura de Organización y Estrés Laboral.....	20
Tabla 13: Prueba de correlación entre la dimensión Cultura de Organización y la variable estrés laboral.....	¡E
rror! Marcador no definido.	
Tabla 14: Tabla cruzada entre Diseño Organizacional y Estrés Laboral.....	18
Tabla 15: Prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión diseño organizacional y la variable estrés laboral.....	18
Tabla 16: Tabla cruzada entre Potencial Humano y Estrés Laboral.....	19
Tabla 17: Prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión potencial humano y la variable estrés laboral.....	20

Resumen

Objetivo: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de la Empresa de seguridad, vigilancia y control Sociedad Anónima Cerrada (ESVICSAC) durante la tercera ola de la COVID-19, en Ica- Perú, 2022.

Material y método: Estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental de corte trasversal, la muestra fueron 95 trabajadores del personal de seguridad entre 18 a 65 años, mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, se aplicaron dos instrumentos: la escala de evaluación de clima organizacional (de 34 ítems) para medir el nivel de clima organizacional y el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el nivel de estrés laboral (de 22 ítems), ambas con escalas tipo Likert y validados por juicio de expertos y pruebas de confiabilidad con la escala de Alfa Cronbach. Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para evaluar la correlación entre las variables.

Resultados: el 88% percibieron un clima laboral organizacional de nivel alto; el 80% presentó un nivel regular de estrés laboral. Así mismo el análisis de correlación no mostró una relación significativa (r_s , $p > 0.05$) entre el clima organizacional y el estrés laboral.

Conclusiones: los trabajadores mayoritariamente consideran que el ambiente laboral es bueno para desarrollar sus actividades con un clima organizacional alto y satisfactorio y presentan un predominante nivel regular de estrés laboral, sin embargo, no se pudo demostrar la asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral.

Palabra clave: Ambiente laboral, estrés y trabajadores.

Abstract

Objective: To determine the relationship between organizational climate and work stress in the personnel of the Empresa de Seguridad, Vigilancia y control Sociedad Anónima Cerrada (ESVICSAC) during the third wave of COVID-19, in Ica-Peru, 2022.

Material and method: A quantitative approach study, basic type, correlational level and non-experimental cross-sectional design, the sample consisted of 95 security personnel between 18 and 65 years of age, by means of non-probabilistic convenience sampling, two instruments were applied: The organizational climate assessment scale (34 items) to measure the level of organizational climate and the Maslach Burnout Inventory (MBI) to measure the level of work stress (22 items), both with Likert-type scales and validated by expert judgment and reliability tests with Cronbach's Alpha scale. Spearman's rho correlation coefficient was applied to evaluate the correlation between variables.

Results: 88% perceived a high level of organizational work climate; 80% presented a regular level of work stress. Correlation analysis did not show a significant relationship (ts. $p > 0.05$) between organizational climate and work stress.

Conclusions: Most workers consider that the work environment is good for the development of their activities with a high and satisfactory organizational climate and present a predominantly regular level of work stress; however, it was not possible to demonstrate an association between organizational climate and work stress.

Key word: Work environment, stress and workers.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de la COVID-19 durante los tres años que duró la emergencia sanitaria (2020-2023) ocasionó millones de muertes en sucesivas olas, iniciada en china se logró expandir rápidamente por los demás países del mundo y afectó la convivencia y dinámica de vida de todas las personas, también, la economía, los estilos de vida y de trabajo, con un fuerte impacto sobre la salud que incrementó la presencia de afecciones mentales como estrés, ansiedad y depresión (1, 2).

Este estado de emergencia sanitaria mundial perduró por 3 años, durante el cual las continuas mutaciones genéticas del coronavirus traían consigo nuevos patrones de morbilidad y generaron nuevas olas pandémicas, por lo que durante este tiempo, la jornada laboral sufrió cambios drásticos y en muchos casos el trabajo se virtualizó; por tanto, ante la crisis sanitaria global, el aislamiento obligatorio y otros factores socio-económicos durante y después de la pandemia, derivaron en la desaparición o modificación de los puestos laborales; por lo que Contreras et al.(3), consideraron que tras la pandemia, se generó un contexto histórico post-pandemia COVID-19 que de manera disruptiva cambió el estilo de trabajo en todas los ámbitos laborales e incrementó el nivel de estrés del recurso humano laboral. Sin embargo, en el caso de los agentes de seguridad, su labor era imposible de virtualizar, dado que ellos debían ejercer su trabajo de forma presencial, puesto que ellos se encargaban de la vigilancia y seguridad de las empresas que brindaban servicios a hospitales, bancos, cajas financieras y supermercados, que durante la pandemia tenían alta demanda por la crisis sanitaria y riesgo de estallido social. Por tanto, en la labor de vigilancia, la pandemia causó la renuncia de muchos de ellos y los que permanecían por necesidad, debían ampliar su jornada laboral o hacer doble turno; lo que contribuyó a generar estrés laboral, y en algunos casos derivaron en Síndrome de Burnout (4).

El estrés laboral y su manifestación extrema como síndrome de burnout puede manifestarse en muchas profesiones y oficios, particularmente entre los docentes pues, dado que la docencia está asociada con altos niveles de estrés debido a los numerosos factores estresantes implicados en la labor de enseñanza del día a día (4). Por otro lado, los trabajadores sanitarios también experimentan altos niveles de estrés en su labor diaria; inclusive antes de la pandemia por la COVID-19, las profesiones de la salud ya poseían altos niveles de factores estresantes, por lo que, durante la pandemia, muchas investigaciones demostraron que este grupo de profesionales son especialmente vulnerables al estrés, ansiedad y al síndrome de burnout; así por ejemplo un estudio reveló que el 56% de los profesionales sanitarios tuvieron niveles de estrés moderados y altos (5).

En otras variadas ocupaciones laborales, estudios recientes realizados en China, Estados Unidos, Jamaica, Irán, Colombia, España, etc., han encontrado prevalencias de estrés laboral que oscilan entre el 19%, 36%, 55,6% y el 60% (6). Otros reportes oficiales reconocieron al estrés laboral entre las principales causas de muerte, seguida por los accidentes durante las jornadas laborales y enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo, lo cual incide de manera directa o indirectamente en el clima organizacional del centro laboral. En esta misma línea de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su publicación por el día mundial de la salud reveló que en la Unión Europea 40 millones de trabajadores son afectados por el estrés laboral y que únicamente el 26% de organizaciones de trabajo han realizado acciones para reducir estas cifras (7).

Según el World Economic Forum 2019, un estudio realizado en Estados Unidos reportó que 120.000 trabajadores norteamericanos mueren al año a causa del estrés laboral, el 61% de trabajadores activos afirman que el estrés les causó diversas enfermedades, además se menciona que el 50% de los días perdidos por ausentismo se encuentran directamente relacionados al estrés, lo cual representa aproximadamente 300.000 dólares americanos anuales de pérdida para los empleadores (8).

En congruencia con estos hallazgos, Espín y Mayorga informaron de un trabajo realizado en el 2020, en Ecuador, en trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Píllaro; demostrándose que los servidores públicos oficinistas tienen un clima organizacional en riesgo debido a altos niveles de estrés que evidenció su personal que labora dentro del gobierno municipal (9). Por su parte Pérez, en otro estudio realizado también en Ecuador en el 2020, en los trabajadores de las empresas de seguridad de Ambato, logró encontrar que el clima organizacional se encuentra entre los tres principales factores estresantes en las empresas de seguridad de Ambato (10).

Existe otro estudio realizado por Salazar en Lima en el 2020, en una muestra de 44 agentes de seguridad de una empresa privada durante la pandemia del COVID 19, encontrándose que el 100% de los trabajadores tuvieron bajo nivel de estrés, 27% un clima organizacional favorable y 73% un clima organizacional muy favorable, concluyéndose que los agentes de seguridad presentaron bajos niveles de estrés laboral por el buen clima organizacional de su entorno laboral (11).

Similarmente, está registrado una investigación realizada por Pereira en Cuzco durante el 2021, la muestra de estudio estuvo conformado por 13 funcionarios del departamento de antidrogas, 15 policías judiciales y 53 policías de la División de Investigación Criminal (DIVINCRI) del Cuzco; los hallazgos revelaron una asociación entre las variables Clima laboral y estrés durante la

pandemia COVID-19; concluyéndose que a mayores niveles de clima laboral, se observó menor grado de estrés en los trabajadores de la DIVINCRI de Cusco (12).

Mientras que en el estudio de Cayllahua realizada en Cuzco en el 2020 a 180 trabajadores municipales de un distrito de Cuzco, encontró que 42,2% de los trabajadores perciben un clima organizacional favorable y 87,2% de los trabajadores presentan bajo nivel de estrés laboral; comprobándose una vez más que un buen clima organizacional está asociado a bajos niveles de estrés en los trabajadores (13).

Congruente con esta línea conceptual, Liza en Pimentel, Perú ejecutó un estudio durante el 2020, en 30 trabajadores de la empresa “Buen Vivir S.A.C.” y halló que el 57% de los trabajadores percibe un clima organizacional bajo y 43% un clima organizacional medio; en cuanto al estrés se halló que el 100% de los trabajadores presentó un estrés laboral alto, mostrándose de esta manera que el clima organizacional bajo de la empresa se asoció a un estrés laboral alto en sus trabajadores (14).

Sin embargo, existen estudios contradictorios, como el de Saldaña y Sánchez en el 2019, realizado en Tarapoto en una muestra de 50 trabajadores de la empresa “Generación Millennial”, en el que encontró que los empleados tenían altos niveles de estrés laboral, pero un buen clima organizacional, concluyéndose que, en esta muestra estudiada, el estrés no interfirió en el clima organizacional de la empresa (15).

Por otro lado, la Empresa de seguridad, vigilancia y control S.A.C. “ESVICSAC”, es una empresa peruana que brinda servicios de seguridad personal y corporativa a nivel nacional en todas las regiones del Perú, a empresas e instituciones públicas o privadas; observándose que el personal de seguridad de esta empresa durante la época de pandemia COVID-19, estuvo expuesto al riesgo de contagio; el mismo que se convirtió en un factor de estrés por el temor y riesgo que tenían de contagiarse y contagiar a sus familias. La observación empírica indica que estos factores estresantes generaron algún nivel de sintomatología como dolor osteomuscular, alteraciones digestivas, alteración del sueño, cansancio, fatiga, etc., los cuales contribuyeron a que el clima organizacional se vuelva inadecuado, ocasionando conflictos entre compañeros de trabajo, y entre superiores y subordinados; por tanto, se hace necesario cuantificar estos fenómenos y asociaciones mediante una observación científica protocolizada.

Por las razones expuestas en el párrafo anterior y teniendo como sustento los antecedentes investigativos que sugieren una asociación entre las variables clima organizacional y estrés laboral, esta investigación se justifica en que los aportes de los resultados permitirán fomentar un clima organizacional adecuado que repercutirá positivamente en el estado emocional y grado de estrés de los trabajadores. Por otro lado, los hallazgos de este estudio permitirán a la empresa

ESVISAC, tomar las medidas correctivas correspondientes para subsanar las debilidades o factores que causan que la empresa presente un mal clima organizacional; por tanto, servirá también a los diversos programas de orientación psicológica y asistencia laboral de la empresa para mejorar el ambiente organizacional y disminuir el estrés laboral. Así mismo este estudio servirá de base para que se puedan seguir realizando diversos estudios en relación con las variables clima organizacional y estrés laboral, aplicadas a otras empresas de similar o diferente naturaleza o ampliando el tamaño muestral, con el fin de perfilar un mapa epidemiológico de esta problemática investigativa a nivel regional.

Por todas las razones y justificaciones expuestas se decidió realizar este estudio con el propósito de determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la pandemia COVID-19, planteándose como hipótesis general la existencia de una relación inversa entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC”, es decir que los mayores o mejores niveles de clima organizacional se asocian con menores niveles de estrés laboral.

Esta tesis se presenta en siete capítulos y anexos: En el primer capítulo se detalla una breve introducción sobre la problemática del estudio, sus antecedentes, bases teóricas, justificaciones y propósito; en el segundo capítulo se detalla la estrategia metodológica que se aplicó para realizar la investigación incluyendo los aspectos estadísticos y éticos de la investigación; en el tercer capítulo, se muestran los resultados obtenidos en el estudio con el apoyo de tablas y gráficos. En el cuarto capítulo se presenta la discusión de los resultados que se realizó al comparar los resultados obtenidos con los resultados encontrados en otras investigaciones. En el quinto capítulo, se estableció las conclusiones a las que se llegó, luego de analizar los resultados. En el sexto capítulo se presentan las recomendaciones necesarias para retroalimentar y mejorar la situación problemática investigada. En el séptimo capítulo se detallan las referencias bibliográficas utilizadas en la elaboración de la investigación. En el octavo capítulo, se presentan los anexos como son los permisos, autorizaciones, instrumentos utilizados, Matriz de consistencia, tabla de Operacionalización de las variables, Base de datos y otros documentos que acreditan la realización de esta investigación.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, por ser secuencial y probatorio. Inicia de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación. De los ítems se establecen hipótesis con base en la medición numérica que serán probadas mediante un plan; así mismo determinan variables medidas en un determinado contexto, donde se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, finalmente se extrae una serie de conclusiones (16).

2.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue tipo básica, el cual permitió incrementar y obtener los conocimientos teóricos basados en las variables Clima organizacional y estrés laboral. Es decir, la investigación básica es el cimiento de toda investigación. Su propósito es recopilar información a partir de hechos para engrandecer el conocimiento científico. Transversal, prospectiva ya que los datos fueron recolectados en un momento determinado y a través de una encuesta (16).

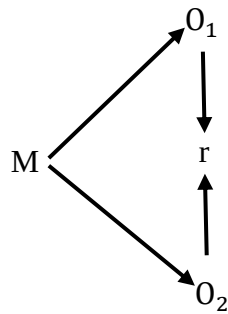
2.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue correlacional, ya que este tipo de investigación tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (16).

2.4. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal, ya que es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables; no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables de estudio. Lo que se hizo fue observar las variables tal como se dan en su contexto natural, se observó situaciones ya existentes, para analizarlos y la recolección de datos se ejecutó en un momento determinado, en el lapso de un periodo corto (16).

El esquema utilizado fue:



Donde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Observación de la V.1: Clima organizacional

O₂ = Observación de la V.2: Estrés laboral

r = Relación entre las variables de estudio

2.5. Población y Muestra de investigación

2.5.1. Población:

La población de estudio estuvo constituida por 125 agentes de seguridad que laboran en la Empresa “ESVICSAC”, en el distrito, provincia de Ica, durante el año 2022.

2.5.2. Muestra:

La muestra de estudio estuvo conformada por 95 agentes de seguridad entre hombres y mujeres que laboraban en la Empresa “ESVICSAC”, durante la época de pandemia; cuyas edades oscilan entre los 18 a 65 años.

Muestreo:

El tipo de muestreo fue, no probabilístico por conveniencia, debido a que la selección de la muestra se hizo solo con aquellos agentes de seguridad que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión. Así mismo, se otorgó la misma probabilidad de que todos ingresen a formar parte de la investigación.

2.5.3. Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Personal de seguridad que laboraba en la empresa “ESVICSAC” – Ica
- Personal de seguridad que deseen formar parte de la investigación.

Criterios de exclusión

- Personal de seguridad que no manejaba el internet.
- Personal de seguridad que se encontraba hospitalizado por diversas patologías.

2.6. Técnicas e instrumentos de investigación

2.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para este estudio se tomó como técnica de recolección de datos a la encuesta virtual, debido a la coyuntura por la que atravesaba el país, en donde una de las principales medidas de protección fue evitar el contacto entre las personas.

2.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos, siendo el primero de ellos la Escala de evaluación para clima organizacional que; en tanto que para la variable Estrés laboral se empleó el Inventario de Maslach Buornnout Inventory (MBI)

Instrumento 01: Escala de evaluación para clima organizacional (17).

Ficha técnica:

Nombre : Escala de evaluación para clima organizacional
Autor : MINSA R.M. N. °468-2011
Año : 2011
Administración : Personalizado / colectiva
Edad de aplicación : 25 y 60 años
Tiempo : Aprox. de 20 a 25 minutos.

Descripción:

Dicha herramienta estuvo constituida por 34 ítems, 28 de los cuales miden los 11 indicadores del clima organizacional y 6 que pertenecen a la Escala de “Lie” o escala de sinceridad (No me río de bromas, Siempre las cosas me salen perfectas, Siempre estoy sonriente, Nunca cometo errores, Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño, Nunca he mentido). Además esta distribuidas en 3 dimensiones; teniendo como intención medir el clima organizacional.

- Cultura de Organización (8 ítems)
- Diseño Organizacional (9 ítems)
- Potencial Humano (11 ítems)

La forma de responder está dada en una escala de tipo Likert de 4 opciones de respuesta: Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4).

Administración y corrección:

Esta herramienta que nos permitió medir, fue aplicada de forma virtual, se corrige obteniendo la suma total de los ítems y para su interpretación se tiene en cuenta los siguientes rangos:

La V.1: clima organizacional: Bajo (menos de 56), Medio (56 a 84), Alto (más de 84),

Dimensión 1: Bajo (menos de 16), Medio (16 a 24), Alto (más de 24)

Dimensión 2: Bajo (menos de 18), Medio (18 a 27), Alto (más de 27)

Dimensión 3: Bajo (menos de 22), Medio (22 a 33), Alto (más de 33).

Confiabilidad y validez:

Para establecer la confiabilidad de la actual herramienta de medición se usó el Alfa de Cronbach obteniendo el valor de 0,822 (confiable). Dicho cuestionario fue validado por el autor: MINSA R.M. N. °468-201. Así mismo, el cuestionario para la variable 1, se encuentra validado por un grupo de jueces expertos (Mg. Ana Lía Saldaña Olivas, Mg. Bryan Wilberto Gerónimo, Dra. Judith Palomino Antezana), habiendo sido revisado según el rigor requerido. Siendo considerado como “aplicable” para la muestra de estudio elegida (VER ANEXO 2)

Instrumento 02: Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Ficha técnica:

Nombre : Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

Autor : Maslach Burnout Inventory (MBI)

Año : 2014

Administración : Personalizado / Colectivo

Edad de aplicación : 28 y 62 años

Tiempo : Aprox. de 15 a 20 minutos.

Descripción:

Dicha herramienta estuvo constituida por 22 ítems agrupados en correspondencia con las 3 dimensiones: agotamiento Emocional (nueve ítems), despersonalización (cinco ítems) y falta de realización personal (ocho ítems). Además, el cuestionario fue estructurado según una escala de Likert con 7 categorías que fluctuaron desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días), tuvo como intención medir el estrés laboral de los agentes de seguridad en la empresa “ESVICSAC”

Administración y corrección:

El Cuestionario: Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), fue aplicado de forma personalizada/virtual y en conjunto de personas. Cada escala fue valorada con un puntaje del 0 al 6. Tuvo como niveles y rango de puntuaciones (Baremos):

Variable: Estrés Laboral:

Nivel	Puntaje
Bajo	0 – 43
Medio	44 – 88
Alto	89 – 132

Dimensión: Cansancio Emocional

Nivel	Puntaje
Bajo	0 – 18
Medio	19 – 26
Alto	27 – 54

Dimensión: Despersonalización

Nivel	Puntaje
Bajo	0 – 5
Medio	6 – 9
Alto	10 – 30

Dimensión: Realización Personal

Nivel	Puntaje
Bajo	0 – 33
Medio	34 – 39
Alto	40 – 48

Confiabilidad y validez:

Para establecer la confiabilidad de la actual herramienta de medición se usó el Alpha de Cronbach obteniendo el valor de 0,860 (confiable). Dicho cuestionario fue validado por Maslach Burnout Inventory (MBI). Así mismo, el Inventario para la variable 2, se encuentra validado por un grupo de jueces expertos (Mg. Ana Lía Saldaña Olivas, Mg. Bryan Wilberto Gerónimo, Dra. Judith Palomino Antezana), habiendo sido revisado según el rigor requerido. Siendo considerado como “aplicable” para la muestra de estudio elegida (**VER ANEXO 2**).

2.6.3. Procedimientos para la aplicación de los instrumentos

1. Coordinaciones institucionales para la realización de la Investigación: Se realizó la coordinación necesaria con la administración de la empresa “ESVICSAC”, con la finalidad que emita la constancia de autorización y de esta manera iniciar con la aplicación del instrumento. Asimismo, se coordinó con el jefe del personal de seguridad para hacer el envío del link que abriría las encuestas virtuales, para que puedan ser respondidas por el personal de seguridad. (Ver Anexo 7)

2. Modo de recolección de información:

La información se recolectó de forma virtual a través del siguiente link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdIk0yaMA_-zO-Lf8Bh6qBk-An0SRJ2DkLAnKW6AmHFE2Q-Tg/formResponse, en donde se apertura los 2 cuestionarios que debían ser llenados por el personal de seguridad, el cual tuvo una duración de 20 a 30 minutos, dando como plazo máximo para recepcionar las respuestas el periodo de 1 mes; en el cual se lograron recepcionar 95 cuestionarios las cuales fueron tabuladas y presentadas en tablas y figuras.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1 Análisis descriptivo del Clima organizacional

Presentación e interpretación de resultados

En lo siguiente, se presentan los resultados que se obtuvieron al evaluar la Variable 1: Clima organizacional, mediante el cuestionario que se aplicó a 95 trabajadores. Esta variable tiene un total de tres dimensiones detallándose de la siguiente manera:

D1: Cultura de Organización

D2: Diseño Organizacional

D3: Potencial Humano

Tabla 1. Clima organizacional según niveles en trabajadores de seguridad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	11	12%
Alto	84	88%
Total	95	100%

Respecto al clima organizacional se observa una mayor proporción de trabajadores de seguridad en el nivel alto, es decir, el 88% de los encuestados manifestaron haber percibido un ambiente laboral en un nivel alto, mientras que tan sólo el 12% consideran que el clima organizacional es regular.

Tabla 2. Dimensión cultura de organización según niveles en trabajadores de seguridad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2%
Regular	5	5%
Alto	88	93%
Total	95	100%

Respecto a los resultados de la dimensión cultura de organización en los 95 trabajadores de seguridad. Se observa que la mayoría de los trabajadores, es decir, el 93% de los encuestados manifestaron conocer el esquema de la cultura de organización en un nivel alto, mientras que solo el 5% de los trabajadores conocen el

esquema en un nivel regular. A sí mismo, el 2% de los trabajadores encuestados indicaron conocer el esquema de la cultura de organización en un nivel bajo.

Tabla 3. Dimensión diseño organizacional según niveles en trabajadores de seguridad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1%
Regular	20	21%
Alto	74	78%
Total	95	100 %

Respecto a los resultados de la dimensión diseño institucional en los 95 trabajadores de seguridad. Se observa que la mayoría de los trabajadores, es decir, el 78% de los encuestados manifestaron desempeñar su función acorde al área donde se le ubica en un nivel alto, mientras que solo el 21% de los trabajadores desempeña su función en un nivel regular. Sin embargo, el 1% de los trabajadores encuestados indicaron desempeñar su función acorde al área de ubicación en un nivel bajo.

Tabla 4. Dimensión potencial humano según niveles en trabajadores de seguridad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3%
Regular	34	36%
Alto	58	61%
Total	95	100%

Respecto a los resultados de la dimensión potencial humano en los 95 trabajadores de seguridad. Se observa que la mayoría de los trabajadores, es decir, el 61% de los encuestados presentaron un potencial humano en un nivel alto, mientras que solo el 36% de los trabajadores presentan un potencial humano en un nivel regular. Sin embargo, el 3% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel de potencial humano bajo.

3.1.2 Análisis descriptivo del Estrés Laboral

Presentación e interpretación de resultados

En lo siguiente, se presentan los resultados que se obtuvieron al evaluar la Variable 2: Estrés Laboral, mediante el cuestionario que se aplicó a 95 colaboradores. Esta variable tiene un total de tres dimensiones, detallándose de la siguiente manera:

D1: Cansancio Emocional

D2: Despersonalización
D3: Realización Personal

Tabla 5. Nivel de estrés laboral en el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	9,5%
Regular	76	80%
Alto	10	10,5%
Total	95	100%

En cuanto al nivel de estrés laboral que tiene el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”, se observa que, de un total de 95 trabajadores de seguridad, el 80% de los encuestados manifestaron tener un nivel regular de estrés laboral. Por otro lado, se aprecia que el 10,5% de los trabajadores encuestados indicaron tener un nivel alto de estrés laboral, ello se da por las condiciones de trabajo que presentan los trabajadores, lo cual nos permite evidenciar la necesidad de realizar los esfuerzos para capacitar a los trabajadores en técnicas que permitan afrontar el estrés.

Tabla 6. Nivel de la dimensión cansancio emocional en el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	24,2%
Regular	25	26,3%
Alto	47	49,5%
Total	95	100%

En cuanto al nivel de la dimensión cansancio emocional que tiene el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”, se aprecia que de un total de 95 trabajadores de seguridad, el 49,5% de los encuestados poseen un nivel alto de cansancio emocional, mientras que solo el 26,3% de los trabajadores encuestados indicaron tener un cansancio emocional en un nivel regular, lo cual pone de manifiesto que es importante realizar actividades que permitan dotar al trabajador de espacios de recreación, que le permitan afrontar de mejor manera la fatiga emocional.

Tabla 7. Nivel de la dimensión despersonalización en el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	7,4%
Regular	7	7,4%
Alto	81	85,3%
Total	95	100%

En cuanto al nivel de la dimensión despersonalización que tiene el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”, se aprecia que, de un total de 95 trabajadores de seguridad, el 85,3% de los encuestados presentaron un nivel alto de la despersonalización. Por otro lado, el 7,4% de trabajadores encuestados presentaron un nivel regular en la despersonalización, lo cual indica que existe un trato impersonal hacia las personas en especial y también seguramente con sus propios compañeros, lo cual evidencia la necesidad de realizar intervenciones que permitan solucionar este problema.

Tabla 8. Nivel de la dimensión realización personal en el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	78	82,1%
Regular	6	6,3%
Alto	11	11,6%
Total	95	100%

En cuanto al nivel de la dimensión realización personal que tiene el personal de seguridad de la empresa “ESVISAC”, se aprecia que, de un total de 95 trabajadores de seguridad, el 11,6% de los encuestados manifestaron un nivel alto para esta dimensión. Además, en menor proporción se tuvo el nivel regular con un 6,3% de realización personal. Ello muestra que existe un descontento entre los trabajadores por las condiciones laborales en las que trabajan y por la falta de oportunidades para poder superarse en el campo profesional.

3.2. Análisis Inferencial

3.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 9. Prueba de normalidad de Estrés Laboral; Clima Organizacional y sus dimensiones.

Variables y dimensiones	Kolmogórov-Smirnov Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,056	95	,200
Clima Organizacional	,105	95	,012
Cultura de Organización	,184	95	,000
Diseño Organizacional	,192	95	,000
Potencial Humano	,130	95	,000

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov debido a que el número de participantes de la muestra fue superior a 50 sujetos. De acuerdo con los valores establecidos para el nivel de significancia (p), en el caso de la variable Clima Organizacional que posee un p valor de 0,012 ($p < 0,05$) se puede decir que, se hará uso de una prueba no paramétrica debido a que no posee distribución normal, ello sirve de dato para medir las correlaciones.

3.2.2 Prueba de hipótesis

Tabla 10. Tabla cruzada entre Clima Organizacional y Estrés Laboral.

Clima Organizacional	Estrés Laboral							
	Bajo	%	Regular	%	Alto	%	Total	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	7	7,4	54	56,8	7	7,4	68	71,6
Alto	2	2,1	22	23,2	3	3,1	27	28,4
Total	9	9,5	76	80	10	10,5	95	100

Respecto a la relación entre el nivel de clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, se observa que de un total de 100% (95) de trabajadores encuestados, 56.8% (54 trabajadores) percibe un clima organizacional regular y su nivel de estrés laboral es regular. Finalmente, que el 23.2% (22 trabajadores) presenta un nivel de estrés regular y percibe un clima organizacional alto.

Contraste de la hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Nivel crítico: $\alpha = 0,05$ (5%)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de Correlación Rho de Spearman.

Tabla 11. Prueba de correlación entre el clima organizacional y estrés laboral

		Estrés Laboral	
Rho De Spearman	Clima	Correlación de Rho de Spearman	-,016*
	Organizacional	Sig. Bilateral	,877
		N	95

Se evidencia por la prueba del coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las variables: clima organizacional y el estrés laboral, una no significancia de 0,877 mayor que el nivel esperado ($p > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula, y se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Contrastación de Hipótesis específicas:**Hipótesis específica 1:**

Tabla 12. Tabla cruzada entre Cultura de Organización y Estrés Laboral.

Cultura de Organización	Estrés Laboral							
	Bajo	%	Regular	%	Alto	%	Total	%
Bajo	0	0,0	2	2,1	0	0,0	2	2,1
Regular	7	7,4	54	56,8	6	6,3	67	70,5
Alto	2	2,1	20	21,1	4	4,2	26	27,4
Total	9	9,5	76	80	10	10,5	95	100

Respecto a la relación entre el nivel de cultura de organización y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, se observa que de un total de 100% (95) de trabajadores encuestados, 56.8% (54 trabajadores) percibe un clima organizacional regular y su nivel de estrés laboral es regular. Finalmente, que el 21.1% (20 trabajadores) presenta un nivel de estrés regular y percibe un clima organizacional alto.

Prueba:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión cultura de organización y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión cultura de organización y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Nivel crítico: $\alpha = 0,05$ (5%)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 13. Prueba de correlación entre la dimensión Cultura de Organización y la variable estrés laboral

			Estrés Laboral
Rho de Spearman	Cultura de Organización	Coefficiente de correlación	-,012*
		Sig. Bilateral	,911
		N	95

Se demostró por la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión cultura de organización y la variable estrés laboral, una no significancia de 0,911 mayor que el nivel esperado ($p > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula, y se concluye que no existe relación significativa entre cultura de organización y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica 2022.

Hipótesis específica 2:

Tabla 14. Tabla cruzada entre Diseño Organizacional y Estrés Laboral.

Diseño Organizacional	Estrés Laboral							
	Bajo	%	Regular	%	Alto	%	Total	%
Bajo	0	0,0	2	2,1	0	0,0	2	2,1
Regular	8	8,4	49	51,6	8	8,4	65	68,4
Alto	1	1,1	25	26,3	2	2,1	28	29,5
Total	9	9,5	76	80	10	10,5	95	100

Respecto a la relación entre el nivel de diseño organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, se observa que de un total de 100% (95) de trabajadores encuestados, 51.6% (49 trabajadores) percibe un clima organizacional regular y su nivel de estrés laboral es regular. Finalmente, que el 26.3% (25 trabajadores) presenta un nivel de estrés regular y percibe un clima organizacional alto.

Prueba:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Nivel crítico: $\alpha = 0,05$ (5%)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 15. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión diseño organizacional y la variable estrés laboral.

			Estrés Laboral
Rho de Spearman	Diseño Organizacional	Coefficiente de correlación	-,001*
		Sig. Bilateral	,994
		N	95

Se demostró por la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión diseño organizacional y la variable estrés laboral, una no significancia de 0,994 mayor que el nivel esperado ($p > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula, y se concluye que no existe relación significativa entre el diseño organizacional y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica 2022.

Hipótesis específica 3:

Tabla 16. Tabla cruzada entre Potencial Humano y Estrés Laboral.

Potencial humano	Estrés Laboral							
	Bajo	%	Regular	%	Alto	%	Total	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	1	1,1	1	1,1
Regular	5	5,3	52	54,7	6	6,3	63	66,3
Alto	4	4,2	24	25,3	3	3,2	31	32,6
Total	9	9,5	76	80	10	10,5	95	100

Respecto a la relación entre el nivel de potencial humano y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, se observa que de un total de 100% (95) de trabajadores encuestados, 54.7% (52 trabajadores) percibe un clima organizacional regular y su nivel de estrés laboral es regular. Finalmente, que el 25.3% (24 trabajadores) presenta un nivel de estrés regular y percibe un clima organizacional alto.

Prueba:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión potencial humano y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión potencial humano y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Nivel crítico: $\alpha = 0,05$ (5%)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 17. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión potencial humano y la variable estrés laboral.

		Estrés Laboral	
Rho de	Potencial	Coefficiente de correlación	-,044*
Spearman	Humano	Sig. Bilateral	,673
		N	95

Se demostró por la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión potencial humano y la variable estrés laboral, una no significancia de 0,673 mayor que el nivel esperado ($p > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula, y se concluye que no existe relación significativa entre el potencial humano y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022.

IV. DISCUSIÓN

El estudio analiza la relación entre el clima organizacional y estrés laboral en una muestra de agentes de seguridad entre hombres y mujeres de 18 a 65 años que laboraban en la Empresa “ESVICSAC”, durante la época de pandemia de la COVID-19. Del mismo modo analiza la relación entre cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional (cultura de organización, diseño organizacional y potencial humano), con la variable estrés laboral. Asimismo, se identificaron los niveles de clima organizacional, estrés laboral y sus dimensiones en los agentes de seguridad de la empresa ESVICSAC en la ciudad de Ica.

Acerca de la percepción del clima organizacional en el personal de seguridad de la empresa “ESVICSAC”, durante la época de pandemia de la COVID-19 se encontró que la mayoría de los agentes presenta un nivel de clima alto 88% seguido de un 12% de clima regular. Este estudio coincide con Llanos (18), estudio realizado en la empresa REAATIL de la ciudad de Jaén; quien indico que 28% de los colaboradores presentaban un clima organizacional muy favorable, el 22% presentaba clima favorable, seguido por un 19% de clima medio. Estos resultados difieren con los resultados de Concha y Aguilar (19), estudio realizado en el centro de salud Carmen de la Legua-Callao; quien encontró que la mayoría de los trabajadores desempeñan su labor en un clima organizacional regular en un 58,5% y seguido por un 41,5% que refiere que se desempeña en un clima alto.

Es así que Quispe (20) menciona que el clima organizacional es la apreciación del ambiente físico y humano en el cual el colaborador se desarrolla diariamente, de esta forma, la percepción del mismo establecerá la presencia o ausencia del estrés laboral. Cuando el clima organizacional es percibido en niveles altos o favorables esto ayuda a optimizar la productividad y la efectividad en la empresa, logrando que los colaboradores alcancen sus propios objetivos y los objetivos organizacionales. Así mismo los colaboradores presentarán bajos niveles de estrés ya que consideran que la organización les otorga un ambiente óptimo y agradable para desarrollar sus actividades diarias, es decir, el clima organizacional actúa como un factor protector frente al estrés laboral. Esto se evidencia en los agentes de la empresa “ESVICSAC”, mediante la buena percepción y concepto que los mismos tienen de la organización de tal modo, que no se sienten agobiados ni cargados de trabajo por lo que, el estrés laboral no se presenta en altos niveles.

El estrés laboral es considerado como un problema psicológico, así como también físico, configurado por cansancio emocional, despersonalización y realización personal; que afecta la salud pública a nivel mundial. En el presente estudio se encontraron niveles regulares de estrés laboral en 80 % de los trabajadores; lo que refleja que estos presentan una gran capacidad de afrontamiento frente a la respuesta de estrés; y que, a pesar de las condiciones adversas que puedan presentarse, el dominio de su autocontrol permite que estas situaciones no influyan directamente en sus emociones. Del mismo modo, se observa que existe una mediana posibilidad

de que se pueda desarrollar un cuadro fisiopatológico y/o proceso psicosomático como consecuencia de estrés alto, porque se encontró en el 10,5 % de los trabajadores de la empresa ESVICSAC de Ica (Perú).

Pese a, existir 10,5 % con nivel alto; trabajadores que están manifestando que sus actividades laborales están afectando tanto su integridad física como mental. Ante esta situación, la empresa de seguridad debe brindar apoyo psicológico a sus trabajadores, quienes representan el grupo humano encargado de facilitar un buen servicio; y para ello es necesario establecer relaciones de acercamiento y confianza con las personas, lograr relaciones armoniosas y efectivas dentro de su centro de trabajo, de tal forma que el trabajador potencie al máximo sus capacidades. Mientras que en el estudio realizado por Concha y Aguilar (19), en el Callao, en donde se indica que los trabajadores del centro de salud Carmen de la Legua predomina un estrés laboral medio en un 65,9%, seguido por un 31.7% de un nivel alto; esta diferencia probablemente se justifique porque hay que recordar que los establecimientos de salud nivel I no se vieron afectados de manera médica en la emergencia sanitaria en los inicios de la pandemia por la COVID-19 porque se les mandó a sus respectivos domicilio a cumplir con la cuarentena establecida.

Respecto al **objetivo general** de la investigación se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la columna regular del clima organizacional en donde el personal de seguridad tiene un estrés laboral que tiene en el nivel medio 56.8% y en el nivel alto un 23,2%. La lectura de estos resultados nos permitiría afirmar que existe alguna relación entre estas dos variables; pero cuando es corroborado con la prueba estadística de Correlación Rho de Spearman, se evidencio la no significancia con un $p\text{-valor} = 0,877$ mayor que el nivel esperado ($p > 0.05$), que nos permite afirmar de que no existe una relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022. Este resultado concuerda con el estudio de Concha y Aguilar (19), en donde la muestra estuvo conformada por 41trabajadores y los instrumentos fueron el cuestionario aplicado para medir estrés de Maslach-1986 y el cuestionario de clima organizacional EDCO-Minsa-2011, cuyas dimensiones se miden en escala tipo Likert; obteniéndose un $p\text{-valor} = 0.280$ (significancia bilateral asintótica), demuestra que p es mayor a la región crítica $\alpha = 0.05$; en consecuencia se concluye que no existe relación entre estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Carmen de La Legua, Callao-2020. Asimismo, Dávila y Acosta (21) en su investigación realizada en la empresa de transporte aéreo de Lima, cuyos resultados Correlación de Rho Spearman de $= - 0,157$ y un significancia de 0,391 evidenciaron que no existe una relación entre las variables estrés laboral y clima organizacional. Este resultado es semejante al de Contreras (22) quien, en su trabajo de investigación sobre el Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una Institución Militar del Callao, 2017 tuvo como resultado que las variables no presentan relación significativa entre ellas. Resultados semejantes al de Padilla (23), quien en su estudio sobre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en

docentes de un colegio de Ventanilla 2020 tuvo como resultado que las variables no presentan relación significativa entre ellas con un coeficiente de Correlación Rho de Spearman de $= 0,125$ y una significancia de $0,315$. Esto puede deberse a la pandemia, ya que los docentes al estar en casa no perciben el clima laboral en este momento y por lo tanto atribuyen el estrés a otros motivos. Por el contrario, Contreras (24), en su trabajo de investigación buscó determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa, los resultados obtenidos indicaron una correlación de tipo negativa, débil y significativa ($\rho = -.238$; $p = .012$) con la variable clima laboral. Estos datos al ser confrontados con el trabajo de investigación de Huayanay (25) que buscó identificar si existía relación entre el estrés laboral y clima laboral en el contexto de la pandemia del COVID-19; la cual conto con una muestra de una empresa automotriz de Lima Metropolitana. Los resultados evidenciaron que entre las variables estrés y clima laboral si existe correlación inversa moderada y muy significativa ($\rho = -0.511$; $p = .000$), lo cual nos permite afirmar que cuanto mejor se dé el clima organizacional, menos será los niveles de estrés laboral, y viceversa.

Respecto al **primer objetivo específico** del trabajo de investigación, se llegó a determinar mediante la prueba de correlación Rho de Spearman que no existe relación significativa ($\rho = -.012$; $p = .911$) entre la dimensión cultura de organización y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022. Los resultados de la investigación son similares a los obtenidos por Guevara (26) en Trujillo, quien en su investigación acerca del clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores de una empresa constructora en la Libertad, obtuvo un valor de significación mayor a $0,05$ que invalida la hipótesis de investigación (hipótesis alterna) indicándose la no existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y el estrés laboral en los colaboradores de un ente empresarial constructor en La Libertad. Estos resultados no concuerdan con el estudio de García (27) en Lima, que busco determinar la relación del clima Organizacional con el estrés laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, para lo cual conto con una muestra de 50 colaboradores y los instrumentos validados previamente que son para el clima un cuestionario de Minsa (2011) y el cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich y Matteson, 1989), adaptada por Ángela Suarez (2013). En donde los resultados evidenciaron que La cultura organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja.

Respecto al **segundo objetivo específico** del trabajo de investigación, se llegó a determinar mediante la prueba de correlación Rho de Spearman que no existe relación significativa ($\rho = -.001$; $p = .994$) entre la dimensión diseño organizacional y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022. Los resultados de la investigación son similares a los obtenidos por Guevara (26) en Trujillo, quien en su investigación acerca del clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores de una empresa

constructora en la Libertad, obtuvo un valor de significación mayor a 0,05; no aceptando la hipótesis alternativa, e indicando la no existencia de una relación significativa entre el diseño organizacional y el estrés laboral en los colaboradores de un ente empresarial constructor en La Libertad. Estos resultados no concuerdan con el estudio de García (27) en Lima, que busco determinar la relación del clima Organizacional con el estrés laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, para lo cual conto con una muestra de 50 colaboradores y los instrumentos validados previamente que son para el clima un cuestionario de Minsa (2011) y el cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich y Matteson, 1989), adaptada por Ángela Suarez (2013). En donde los resultados evidenciaron que el diseño organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja.

Respecto al **tercer objetivo específico** del trabajo de investigación, se llegó a determinar mediante la prueba de correlación Rho de Spearman que no existe relación significativa ($\rho = -.044$; $p = .673$) entre la dimensión potencial humano y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022. Los resultados de la investigación son similares a los obtenidos por Guevara (26) en Trujillo, quien en su investigación acerca del clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores de una empresa constructora en la Libertad, obtuvo un valor de significación mayor a 0,05; no aceptándose la hipótesis alterna, indicándose la no existencia de una relación significativa entre el potencial humano y el estrés laboral en los colaboradores de un ente empresarial constructor en La Libertad. Estos resultados no concuerdan con el estudio de García (27) en Lima, que busco determinar la relación del clima Organizacional con el estrés laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, para lo cual conto con una muestra de 50 colaboradores y los instrumentos validados previamente que son para el clima un cuestionario de Minsa (2011) y el cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich y Matteson, 1989), adaptada por Ángela Suarez (2013). En donde los resultados evidenciaron que el potencial humano se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó, gracias a un valor de significancia mayor a 0,05, la aceptación de la hipótesis nula, indicándose la no existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022. Equivalentemente, se identificó el sentimiento laboral sobre el nivel del clima organizacional, los trabajadores consideran que es alto y satisfactorio, que en términos generales las condiciones organizacionales de la empresa conforman un ambiente laboral adecuado para desarrollar las actividades de seguridad. De la misma manera los trabajadores manifestaron tener un regular estrés laboral, que refleja que están conscientes del conjunto de respuestas físicas, mentales y conductuales provocadas por la exposición excesiva a factores causantes de estrés en el ambiente laboral.
2. Se estableció un valor de significancia mayor a 0,05, aceptando la hipótesis nula, e indicando la no existe de una relación significativa entre la cultura de organización y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022. Lo anterior indica que la cultura organizacional de la empresa afecta la cuantificación valorativa del estrés laboral del personal de seguridad cuando estos no concuerdan o asimilan los valores, costumbres, normas, creencia y modos de interacción del grupo humano de una empresa en su conjunto.
3. Se estableció un valor de significancia mayor a 0,05, aceptando la hipótesis nula, e indicando la no existe de una relación significativa entre el diseño organizacional y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022. Lo anterior implica que el diseño organizacional de los lugares de trabajo tiene un efecto débil y negativo en la cuantificación del estrés de los trabajadores, indicando que el diseño laboral de algunas organizaciones afecta el nivel de estrés laboral de los trabajadores, como es el caso de los centros hospitalarios, y en esta investigación las empresas de seguridad.
4. Se estableció un valor de significancia mayor a 0,05, aceptando la hipótesis nula, e indicando la no existe de una relación significativa entre el potencial humano y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19 Ica, 2022. Lo anterior implica que las competencias y destrezas de los trabajadores influyen confianza en las actividades realizadas, disminuyendo el estrés laboral, el adiestramiento continuo permite aumentar las capacidades del grupo laboral y reducir los niveles de estrés laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda ampliar el presente estudio considerando ampliar la muestra de investigación considerando un número mayor de empresas de seguridad en Ica; es decir, con muestras más representativas con la finalidad de consolidar y comprobar los resultados encontrados en la investigación.
2. Se recomienda realizar periódicamente charlas sobre la identificación de síntomas de estrés laboral, las características del estrés laboral, consecuencias y medidas preventivas
3. Se recomienda implementar un plan de acción contra el estrés laboral mediante motivaciones para evitar problemas psicológicos, tomando conciencia del porcentaje elevado de trabajadores que están presentando estrés, lo cual no le permite realizar de manera normal sus actividades.
4. Se recomienda tomar en cuenta las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los trabajadores, de esta manera podrá ayudar a definir de manera adecuada el cómo debe comportarse dentro de la organización.
5. Se recomienda a los colaboradores estar siempre predispuestos a nuevas formas y técnicas de desarrollo tanto en lo laboral como personal, realizar las capacitaciones, ser partícipes del proceso en cuanto a la mejora continua del clima laboral y a su vez disminuir aún más el estrés laboral, para que siga existiendo un buen ritmo laboral.
6. Se recomienda realizar evaluaciones periódicas sobre el clima organizacional en la empresa de seguridad, para conservar un ambiente de laboral apropiado y provechoso para desarrollar las tareas de seguridad.
7. Se recomienda a la Facultad de Psicología, implementar programas promocionales en los cuales se hable sobre el clima organizacional, considerando que del mismo depende la productividad de la organización. Implementar charlas preventivas donde se informe sobre las consecuencias negativas que trae el estrés laboral a nivel personal y organizacional. Fomentar el desarrollo de investigaciones dentro del área organizacional ya que son un pilar fundamental para el desarrollo de la sociedad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Valverde C. Martillo B. Clima organizacional y estrés laboral en una empresa de Contact Center de la ciudad de Guayaquil durante la pandemia producida por el COVID – 19. [Tesis de pregrado]. Guayaquil: Universidad de Guayaquil; 2021. 76 p. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/56409/1/Proyecto%20Clima%20y%20estr%c3%a9s%20Valverde%20Martillo%20Final.pdf>
2. Obregón-Cañón NC, Zuluaga-Jiménez MP. El clima organizacional y su impacto en el estrés laboral en una pyme en Bogotá. [Tesis de pregrado]. Bogotá: Universitaria Agustiniiana; 2023. <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2127>
3. Contreras JG, Rodríguez AU, Gaviño AS. Comportamiento Organizacional para el Balance Integral Humano desde la NOM-035 en escenario post-pandemia COVID-19. Revista Científica Empresarial Debe-Haber. 2023; 1(2):41-57. Disponible en: <https://debe-haber.ccpaqp.org.pe/index.php/rcedh/article/view/15>
4. Jarrín-García GH, Patiño-Campoverde MM, Moya-Lara IN, Barandica-Macías ÁE, Bravo-Zurita VE. Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia COVID-19. Polo del Conocimiento. 2022; 7(2):183-97. DOI: <https://doi.org/10.23857/pc.v7i2.3579>
5. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín-Santos R. Work stress and burnout in resident medical, before and during the COVID-19 pandemic: an update. Med Clin (Barc). 2021; 157(3):130-140. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>.
6. Villacrés MSG, Ramos DCG. Calidad del sueño y su relación con el estrés laboral en los trabajadores. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2023; 7(1):42-61. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4377
7. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo. [Internet] Ginebra. 2016. [consultado 10 de mayo del 2023] Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
8. Barría C. Las consecuencias del Estrés Laboral. [Internet] World Economic Forum. 2019. [consultado 19 de mayo del 2023] Disponible en: <https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>
9. Espín J, Mayorga G. Clima organizacional y estrés laboral en el GAD Municipal Santiago de Píllaro. [Tesis de pregrado]. Ambato: Universidad Técnica de Abanto Ecuador; 2019. 113 p. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31025>
10. Pérez P. El Estrés laboral y el clima organizacional en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato. [Tesis de posgrado]. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; 2020. 51 p. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30929/1/061%20GTH.pdf>

11. Salazar G. Samanamud M. Estrés laboral y clima organizacional en agentes de seguridad de una empresa durante la pandemia del COVID 19. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. 87 p. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93380/Salazar_MGA-Samanamud_OMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Pereira C. Clima laboral y niveles de estrés durante la pandemia COVID-19 en policías de la División de Investigación Criminal de Cusco. [Tesis de pregrado] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Trujillo 2021. 74 p. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60992/Pereira_GCV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Cayllahua R. Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales de un distrito de Cusco. [Tesis de pregrado] Perú: Universidad Cesar Vallejo; Trujillo, 2020. 74p. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56875/Cayllahua_HR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Liza J. Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. [Tesis de pregrado] Pimentel: Universidad Señor de Sipan. Chiclayo. 2022. 122p. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7106/Liza%20Neciosup%2c%20Jos%c3%a9%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Saldaña AJ, Sánchez DA. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de entidades públicas pertenecientes a la generación millennial, [Tesis de pregrado] Tarapoto: Universidad Peruana Union, Tarapoto; 2018. 103p. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1751/Angelica_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Hernández R. Metodología de la investigación. [internet] 6ª ed. España. Interamericana S.A. 2014. [citado el 30 de junio de 2023]. 632p. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
17. Ministerio de Salud del Perú. Metodología para el estudio del clima organizacional. [Internet] MINSA R.M. N. °468-2011; 2012. [Fecha de acceso 10 de mayo del 2023] Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/321710-metodologia-para-el-estudio-del-clima-organizacional-documento-tecnico-r-m-n-468-2011-minsa>.
18. Llanos J. Clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores de una empresa Retail de la Ciudad de Jaén 2019 [Tesis de pregrado]. Cajamarca: Universidad Privada

- Antonio Guillermo Urrelo; 2020. 87p. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1352>
19. Concha I, Aguilar D. Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Carmen de la Legua [Tesis de posgrado]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. 149p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5325>
 20. Quispe C. Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal con respecto a la sobrecarga laboral en el sector industrial [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2018. 27p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/21095>
 21. Dávila A, Acosta A. Estrés laboral en el clima organizacional de una empresa de transporte aéreo, 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2023. 122p. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/74b9ef7a-6e38-4198-91c2-bf69dd181bc4/content>
 22. Contreras Y. Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2017. 81p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3228>
 23. Padilla A. Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla-2020 [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2020. 67p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49477>
 24. Contreras K. Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa, 2021 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Autónoma del Perú; 2022. 82p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2035>
 25. Huayanay M. Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitano bajo la pandemia del COVID-19, 2021 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2021. 74p. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59768/Huayanay_SMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 26. Guevara E. Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores de una empresa constructora en la libertad, 2022 [Tesis de posgrado]. Trujillo: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2023. 72p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116486>
 27. García F. Clima organizacional y estrés laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima 2020 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2022. 96p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/30757>

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de información

Instrumentos para evaluar el clima organizacional

Cuestionario: Escala del Clima Organizacional

Instrucciones: El cuestionario es anónimo y confidencial. Estimado colaborador, responda de manera sincera y honesta, dibujando un aspa (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo. Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.

1		2	3	4			
Nunca		A veces	Frecuentemente	Siempre			
N.º	ÍTEM	1	2	3	4		
01	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer						
02	Me río de bromas						
03	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión						
04	La innovación es característica de nuestra organización						
05	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas						
06	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo						
07	Mi jefe está disponible cuando se le necesita						
08	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable						
09	Las cosas me salen perfectas						
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización						
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada						
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas						
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función						
14	En mi organización participo en la toma de decisiones						
15	Estoy sonriente.						
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.						
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.						
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.						
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.						

20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de trabajo.				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
22	Cometo errores.				
23	Estoy comprometido con mi organización de trabajo.				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
27	Mi salario y beneficios son razonables.				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de trabajo				
32	He mentido.				
33	Recibo buen trato en mi empresa.				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				

Instrumento para evaluar el estrés laboral

Cuestionario: Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Instrucciones: El cuestionario es anónimo y confidencial. Estimado colaborador, responda de manera sincera y honesta, dibujando un aspa (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo. Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.

Nunca	Algún a vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algún a vez al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente					
0	1	2	3	4	5	6					
No	ITEMS				Escala de valoración						
					0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado										
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado										
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo										
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan las demás personas										
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos										
6	Tratar con personas todos los días es una tensión para mí										
7	Me enfrento muy bien con los problemas que presentan las personas										
8	Me siento agotado por el trabajo										
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás										
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo										
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente										
12	Me encuentro con mucha vitalidad										
13	Me siento frustrado por mi trabajo										
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro										
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de las personas.										
16	Estar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés										
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas										

18	Me encuentro animado después de ayudar a las personas							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.							
22	Siento que las personas no me entienden.							

ANEXO 2: VALIDACIONES DEL INSTRUMENTO Y JUECES EXPERTOS

Ica, 25 de mayo del 2023

Estimado(a)

Me. Lía Saldaña

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ EXPERTO para validar el contenido de dos instrumentos psicológicos correspondientes a la investigación para obtener el grado de licenciada en Psicología, que llega por título.

Clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de COVID-19, Ica, 2022.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto, se hace entrega formal de la tabla de especificaciones respectiva y los cuestionarios a evaluar siendo la escala del clima organizacional y el Inventario de Maslach Bournout Inventory (MBI), los cuales deberá llenar con sus observaciones, a fin de orientar y verificar la pertinencia y claridad de los contenidos de los diversos ítems del cuestionario.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte del currículo académico de pregrado correspondiente a la carrera de Psicología en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Quedo de Ud., en espera del feedback respectivo para mi trabajo de investigación.

Muy atentamente,



Bach. NELSON MARTIN SOSA HERNANDEZ
DNI: 70303669

TABLA DE ESPECIFICACIONES DEL CONSTRUCTO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Tabla de especificaciones:

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario Escala del Clima Organizacional
Autor	: MINSA R.M.N. °468-2011
Procedencia	: Lima – Perú
Administración	: Individual /Colectiva
Duración	: Aproximadamente de 15 minutos

Objetivo del instrumento:

El objetivo del instrumento es conocer las percepciones de los trabajadores de la empresa, respecto al clima organizacional.

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de Clima Organizacional: Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen un lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

PERTINENCIA: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

SI	NO
El ítem SÍ es pertinente para la dimensión	El ítem NO es pertinente para la dimensión

RELEVANCIA: El ítem es apropiado para representar a la variable objeto del constructo

SI	NO
El ítem SÍ es relevante para la dimensión	El ítem NO es relevante para la dimensión

CLARIDAD: El ítem se entiende sin dificultad. Es conciso, preciso y directo.

SI	NO
El ítem SÍ presenta claridad.	El ítem NO presenta claridad.

DIMENSIÓN 1: CULTURA DE ORGANIZACION: Toma en cuenta el ambiente en el cual los trabajadores se van a desarrollar, considerando las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	X		X		X		
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
33	Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL: Según Chester I. Barnard son, “Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas” ya que en el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división de trabajo y una jerarquía de autoridad lo que generalmente denominan estructura de la organización.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	Mi jefe inmediato busca obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
6	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	X		X		X		
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		

13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
14	En mi organización participo de la toma de decisiones.	X		X		X		
27	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas a mi trabajo.	X		X		X		
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
34	Presto atención a los comunicados emitidos por mis jefes.	X		X		X		

DIMENSION 3: POTENCIAL HUMANO: Constituye que el sistema social interno de la organización que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y esta existe para alcanzar sus objetivos.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean Consideradas.	X		X		X		
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		

17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		

Sugerencias:

Los ítems van acorde.

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes:

Es correcto.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable: (X) Aplicable después de corregir: ()

No aplicable: ()

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez : Dr. o Mg./ Ana Lia Saldaña Olivas

Número de colegiatura : 13583

Número de DNI : 42237743

Formación académica : Psicóloga

Universidad de Licenciatura y/o posgrado: Universidad Privada Cesar Vallejo

Área de experiencia profesional : Educativa, Organizacional.

Años de experiencia profesional : 15 años.

(Desde emisión de título por SUNEDU)

Institución laboral : Zegelipae

Psicólogo investigador : SI

Publicación de artículos científicos : SI

En caso haya publicado : Artículo original: ☐ Artículo de revisión (teoría): ☐

TABLA DE ESPECIFICACIONES DEL CONSTRUCTO “ESTRÉS LABORAL”

Tabla de especificaciones:

Ficha técnica

Nombre	: Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor	: Maslach Burnout Inventory
Procedencia	: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA
Adaptación peruana:	LLaja, Sarria y Garcia
Administración	: Individual /Colectiva
Duración	: Aproximadamente de 15 minutos

Objetivo del instrumento:

El objetivo del instrumento es medir los desgastes profesionales en los trabajadores ya que también se pretende en medir la frecuencia y la intensidad con la que sufre el Burnout.

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

Definición de estrés laboral: Según Maslach define el burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo.

PERTINENCIA: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

SI	NO
El ítem SÍ es pertinente para la dimensión	El ítem NO es pertinente para la dimensión

RELEVANCIA: El ítem es apropiado para representar a la variable objeto del constructo

SI	NO
El ítem SÍ es relevante para la dimensión	El ítem NO es relevante para la dimensión

CLARIDAD: El ítem se entiende sin dificultad. Es conciso, preciso y directo.

SI	NO
El ítem SÍ presenta claridad.	El ítem NO presenta claridad.

DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL: Se describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo, el elemento con mayor saturación que contiene una expresión clara de dicho sentimiento.

Nº	REACTIVOS	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
		A	A	D	ES

		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		X		
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		
8	Me siento agotado por el trabajo.	X		X		X		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	X		X		X		
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION: Los elementos de esta escala describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	X		X		X		
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes.	X		X		X		
22	Siento que los familiares de mis	X		X		X		

	pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL: Contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	X		X		X		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan mis pacientes.	X		X		X		
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	X		X		X		
12	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.	X		X		X		
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	X		X		X		
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	X		X		X		
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	X		X		X		

Sugerencias:

Items acorde al planteamiento del tema.

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes:

Es correcto.

Opinión de aplicabilidad:

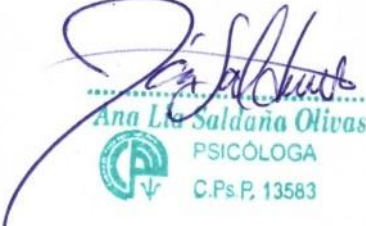
Aplicable: (X)

Aplicable después de corregir: ()

No aplicable: ()

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez : Dr. o Mg./ Ana Lía Saldaña Olivas
Número de colegiatura : 13583
Número de DNI : 42237743
Formación académica : Psicóloga
Universidad de Licenciatura y/o posgrado: Universidad Privada Cesar Vallejo
Área de experiencia profesional : Educativa, Organizacional.
Años de experiencia profesional : 15 años.
(Desde emisión de título por SUNEDU)
Institución laboral : Zegel ipae
Psicólogo investigador : SI
Publicación de artículos científicos : SI
En caso haya publicado : Artículo original: ☐ Artículo de revisión (teoría): ☐



Ana Lía Saldaña Olivas
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 13583

Estimado(a)

Mg. Bryan Geronimo

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ EXPERTO para validar el contenido de dos instrumentos psicológicos correspondientes a la investigación para obtener el grado de licenciada en Psicología, que llega por título.

Clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa "ESVICSAC" en tiempos de COVID-19, Ica, 2022.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto, se hace entrega formal de la tabla de especificaciones respectiva y los cuestionarios a evaluar siendo la escala del clima organizacional y el Inventario de Maslach Bournout Inventory (MBI), los cuales deberá llenar con sus observaciones, a fin de orientar y verificar la pertenencia y claridad de los contenidos de los diversos ítems del cuestionario.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte del currículo académico de pregrado correspondiente a la carrera de Psicología en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Quedo de Ud., en espera del feedback respectivo para mi trabajo de investigación.

Muy atentamente,



Bach. NELSON MARTIN SOSA HERNANDEZ

DNI: 70303669

TABLA DE ESPECIFICACIONES DEL CONSTRUCTO "CLIMA ORGANIZACIONAL "

Tabla de especificaciones:

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario Escala del Clima Organizacional
Autor	: MINSA R.M.N. °468-2011
Procedencia	: Lima – Perú
Administración	: Individual /Colectiva
Duración	: Aproximadamente de 15 minutos

Objetivo del instrumento:

El objetivo del instrumento es conocer las percepciones de los trabajadores de la empresa, respecto al clima organizacional.

**FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Definición de Clima Organizacional: Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen un lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

PERTINENCIA: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

SI	NO
El ítem SI es pertinente para la dimensión	El ítem NO es pertinente para la dimensión

RELEVANCIA: El ítem es apropiado para representar a la variable objeto del constructo

SI	NO
El ítem SI es relevante para la dimensión	El ítem NO es relevante para la dimensión

CLARIDAD: El ítem se entiende sin dificultad. Es conciso, preciso y directo.

SI	NO
El ítem SI presenta claridad.	El ítem NO presenta claridad.

DIMENSIÓN 1: CULTURA DE ORGANIZACIÓN: Toma en cuenta el ambiente en el cual los trabajadores se van a desarrollar, considerando las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	x		x			x	Puntualizar con, "hacer lo que mejor se hacer." Por, "demostrar mis habilidades", o expresiones referidas al ámbito laboral.
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	x		x			x	
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	x		x			x	La Definición de contribuir, esta arraigado a un ámbito más monetario u

								económico... modificar
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.		x		x		x	¿Haces referencia a la organización de tu salud propia, o la salud dentro de la organización?
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	x		x		x		
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	x		x			x	Puntualizar, de que maneras cuentan con ellos... adiciona con su apoyo....
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.		x		x		x	¿Haces referencia a la organización de tu salud propia, o la salud dentro de la organización?
33	Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.	x		x		x		¿Haces referencia de que trabajar dentro de un puesto de salud?

DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL: Según Chester I. Barnard son, "Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas" ya que en el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división de trabajo y una jerarquía de autoridad lo que generalmente denominan estructura de la organización.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	Mi jefe inmediato busca obtener información antes de tomar una decisión.	x		x		x		
6	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	x		x		x		
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	x		x		x		
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	x		x		x		
14	En mi organización participo de la toma de decisiones.	x		x		x		

27	Mi salario y beneficios son razonables.	x		x		x		
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas a mi trabajo.	x		x		x		
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	x		x		x		
34	Presto atención a los comunicados emitidos por mis jefes.	x		x		x		

DIMENSION 3: POTENCIAL HUMANO: Constituye que el sistema social interno de la organización que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y esta existe para alcanzar sus objetivos.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	La innovación es característica de nuestra organización.	x		x		x		
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	x		x		x		
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	x		x		x		
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	x		x		x		
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean Consideradas.	x		x		x		
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	x		x		x		
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	x		x		x		



Firma digital

TABLA DE ESPECIFICACIONES DEL CONSTRUCTO "ESTRÉS LABORAL"

Tabla de especificaciones:

Ficha técnica

Nombre	: Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor	: Maslach Burnout Inventory
Procedencia	: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA.
Adaptación peruana:	LLaja, Samia y García
Administración	: Individual /Colectiva
Duración	: Aproximadamente de 15 minutos

Objetivo del instrumento:

El objetivo del instrumento es medir los desgastes profesionales en los trabajadores ya que también se pretende en medir la frecuencia y la intensidad con la que sufre el Burnout.

**FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
ESTRÉS LABORAL**

Definición de estrés laboral: Según Maslach define el burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo.

PERTINENCIA: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

SI	NO
El ítem SI es pertinente para la dimensión	El ítem NO es pertinente para la dimensión

RELEVANCIA: El ítem es apropiado para representar a la variable objeto del constructo

SI	NO
El ítem SI es relevante para la dimensión	El ítem NO es relevante para la dimensión

CLARIDAD: El ítem se entiende sin dificultad. Es conciso, preciso y directo.

SI	NO
El ítem SI presenta claridad.	El ítem NO presenta claridad.

DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL: Se describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo, el elemento con mayor saturación que contiene una expresión clara de dicho sentimiento.

Nº	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	X		X		X		

3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		X		
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		
8	Me siento agotado por el trabajo.	X		X		X		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X			X	La palabra Duro, no es el termino adecuado
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	X		X		X		
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X			X	Posibilidades: Conjunto de medios, bienes o riqueza que tiene una persona o de los que se dispone para hacer algo.

DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN: Los elementos de esta escala describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	X		X		X		
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes.	X		X		X		
22	Siento que los familiares de mis pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL: Contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	X		X		X		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan mispacientes.	x		x			x	"muy bien", cambiar por, de manera adecuada u otros términos.
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	X		X		x		
12	Me encuentro con mucha vitalidad.	x		x		x		
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.	X		X		x		
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	X		X		x		
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	X		X		x		
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	x		X		x		

Sugerencias:

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable: ()

Aplicable después de corregir: (x)

No aplicable: ()

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez : Dr./Mg/ BRYAN WILBERTO GERONIMO
ACUACHE

Número de colegiatura : 35959

Número de DNI : 70271781

Formación académica

Universidad de Licenciatura y/o posgrado: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Área de experiencia profesional : CLÍNICA, EDUCATIVA, SOCIAL, JUDICIAL

Años de experiencia profesional : 4 AÑOS
(desde emisión de título por SUNEDU)

Institución laboral : POER JUDICIAL

Psicólogo investigador : ☒ SI o NO

Publicación de artículos científicos : SI o ☒ NO



PSY MORANI E.I.R.L.
RUC: 206041111
PSICOLOGO GENERAL
BERNARDO GILBERTO AGUIAR
RUC: 206041111

Firma digital

Ica, 24 de mayo del 2023

Estimado(a)

Mg. Judith Palomino

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ EXPERTO para validar el contenido de dos instrumentos psicológicos correspondientes a la investigación para obtener el grado de licenciada en Psicología, que llega por título.

Clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de COVID-19, Ica, 2022.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto, se hace entrega formal de la tabla de especificaciones respectiva y los cuestionarios a evaluar siendo la escala del clima organizacional y el Inventario de Maslach Bournout Inventory (MBI), los cuales deberá llenar con sus observaciones, a fin de orientar y verificar la pertenencia y claridad de los contenidos de los diversos ítems del cuestionario.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte del currículo académico de pregrado correspondiente a la carrera de Psicología en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Quedo de Ud., en espera del feedback respectivo para mi trabajo de investigación.

Muy atentamente,



Bach. NELSON MARTIN SOSA HERNANDEZ

DNI: 70303669

TABLA DE ESPECIFICACIONES DEL CONSTRUCTO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Tabla de especificaciones:

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario Escala del Clima Organizacional

Autor : MINSA R.M.N. °468-2011

Procedencia : Lima – Perú

Administración : Individual /Colectiva

Duración : Aproximadamente de 15 minutos

Objetivo del instrumento:

El objetivo del instrumento es conocer las percepciones de los trabajadores de la empresa, respecto al clima organizacional.

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de Clima Organizacional: Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen un lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

PERTINENCIA: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

SI	NO
El ítem SÍ es pertinente para la dimensión	El ítem NO es pertinente para la dimensión

RELEVANCIA: El ítem es apropiado para representar a la variable objeto del constructo

SI	NO
El ítem SÍ es relevante para la dimensión	El ítem NO es relevante para la dimensión

CLARIDAD: El ítem se entiende sin dificultad. Es conciso, preciso y directo.

SI	NO
El ítem SÍ presenta claridad.	El ítem NO presenta claridad.

DIMENSIÓN 1: CULTURA DE ORGANIZACION: Toma en cuenta el ambiente en el cual los trabajadores se van a desarrollar, considerando las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	x		x			x	La oportunidad de desempeñarse según mis competencias
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	x		x		x		
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	x		x		x		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.							
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	x		x		x		
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	x		x		x		
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	x		x			x	Me interesa el desarrollo de mi organización.
33	Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.	x		x			x	Recibo un buen trato en mi empresa.

DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL: Según Chester I. Barnard son, “Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas” ya que en el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división de trabajo y una jerarquía de autoridad lo que generalmente denominan estructura de la organización.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	Mi jefe inmediato busca obtener información antes de tomar una decisión.	x		x		x		
6	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.		x		x	x		Es similar al reactivo N° 27

10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	x		x		x		
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	x		x		x		
14	En mi organización participo de la toma de decisiones.	x		x		x		
27	Mi salario y beneficios son razonables.	x		x		x		
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas a mi trabajo.	x		x		x		
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	x		x		x		
34	Presto atención a los comunicados emitidos por mis jefes.	x		x		x		

DIMENSION 3: POTENCIAL HUMANO: Constituye que el sistema social interno de la organización que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y esta existe para alcanzar sus objetivos.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	La innovación es característica de nuestra organización.	x		x		x		
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	x		x		x		
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	x		x		x		
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	x		x		x		
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean Consideradas.	x		x		x		

16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	x		x		x		
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	x		x		x		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	x		x		x		
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	x		x		x		
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.							
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	x		x		x		

Sugerencias:

Tener en cuenta las observaciones. El número de los reactivos son pertinentes para medir las respectivas dimensiones asimismo presenta validez de constructo.

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructor y las dimensiones correspondientes:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable: ()

Aplicable después de corregir: (x)

No aplicable: ()

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez : Dra. Judith Palomino Antezana

Número de colegiatura : 29347

Número de DNI : 21404547

Formación académica

Universidad de Licenciatura y/o posgrado: UIGV

Área de experiencia profesional: Psicología Clínica y Educativa

Institución laboral : Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Psicólogo investigador : SI

Publicación de artículos científicos : SI



JUDITH PALOMINO A.
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 2^a

Dra. Judith Palomino A.

Firma digital

TABLA DE ESPECIFICACIONES DEL CONSTRUCTO “ESTRÉS LABORAL”

Tabla de especificaciones:

Ficha técnica

Nombre	: Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor	: Maslach Burnout Inventory
Procedencia	: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA
Adaptación peruana:	LLaja, Sarria y Garcia
Administración	: Individual /Colectiva
Duración	: Aproximadamente de 15 minutos

Objetivo del instrumento:

El objetivo del instrumento es medir los desgastes profesionales en los trabajadores ya que también se pretende en medir la frecuencia y la intensidad con la que sufre el Burnout.

**FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
ESTRÉS LABORAL**

Definición de estrés laboral: Según Maslach define el burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo.

PERTINENCIA: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

SI	NO
El ítem SÍ es pertinente para la dimensión	El ítem NO es pertinente para la dimensión

RELEVANCIA: El ítem es apropiado para representar a la variable objeto del constructo

SI	NO
El ítem SÍ es relevante para la dimensión	El ítem NO es relevante para la dimensión

CLARIDAD: El ítem se entiende sin dificultad. Es conciso, preciso y directo.

SI	NO
El ítem SÍ presenta claridad.	El ítem NO presenta claridad.

DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL: Se describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo, el elemento con mayor saturación que contiene una expresión clara de dicho sentimiento.

Nº	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	x		x		x		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	x		x		x		
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	x		x			x	Trabajar con personas
8	Me siento agotado por el trabajo.	x		x		x		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	x		x		x		
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes	x		x			x	Trabajar en contacto directo

	me produce bastante estrés.							con las personas me produce.....
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	x		x		x		

DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION: Los elementos de esta escala describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	x		x			x	Creo que trato a algunas personas...
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	x		x		x		
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes.	x		x		x		les ocurrirá a algunas de las personas
22	Siento que los familiares de mis pacientes me culpan de algunos de sus problemas.		x		x		x	Se debe omitir el ítem, por no aplicarse a personal de salud.

DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL: Contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas.

N.º	REACTIVOS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	x		x		x		Lo que piensan las personas.
7	Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan mis pacientes.	x		x		x		Las personas.
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	x		x		x		
12	Me encuentro con mucha vitalidad.	x		x		x		

17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.	x		x			x	A las personas.
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	x		x		x		Junto a las personas.
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	x		x		x		
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	x		x		x		

Sugerencias:

Cambiar el término pacientes por personas, pues se aplicará a trabajadores de una empresa. El cuestionario presenta validez de contenido, de criterio y de constructo. Los ítems son suficientes y evalúan en forma eficaz las dimensiones correspondientes.

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable: (x)

Aplicable después de corregir: ()

No aplicable: ()

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez : Dra. Judith Palomino Antezana

Número de colegiatura : 29347

Número de DNI : 21404547

Formación académica

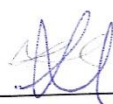
Universidad de Licenciatura y/o posgrado: UIGV

Área de experiencia profesional: Clínica y Educativa.

Institución laboral : Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Psicólogo investigador : SI

Publicación de artículos científicos : SI



JUDITH PALOMINO ANTEZANA
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 2010

Dra. Judith Palomino

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SEGÚN COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH DE:

ESTRÉS LABORAL

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

K: el número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	22

Alfa de Cronbach: 0.822

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto, el instrumento es confiable.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SEGÚN COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_r^2 : La varianza del total

K: el número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	34

Alfa de Cronbach: 0.86

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto, el instrumento es confiable.

PRUEBA BINOMIAL DE JUECES EXPERTOS

PRUEBA BINOMIAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

		CATEGORIA	N	Proporción observada	Proporción de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ 1	GRUPO 1	SI	33	1.00	0.85	0.005
	GRUPO 2	NO	0			
JUEZ 2	GRUPO 1	SI	33	1.00	0.85	0.005
	GRUPO 2	NO	0			
JUEZ 3	GRUPO 1	SI	30	1.00	0.85	0.005
	GRUPO 2	NO	3			

NOTA:

Grupo 1: El juez si acepta la validez de la pregunta del instrumento de clima organizacional

Grupo 2: El juez no acepta la validez de la pregunta del instrumento de clima organizacional

HIPOTESIS ESTADISTICA

HA: LA PROPORCION DE PREGUNTAS ACEPTADAS EN EL INSTRUMENTO ES IGUAL 85%.

H0: LA PROPORCION DE PREGUNTAS ACEPTADAS EN EL INSTRUMENTO ES DIFERENTE 85%.

DECISION:

SE RECHAZA HA SI $SIG > 0.05$, CASO CONTRARIO ACEPTA LA H0

LUEGO, DADO QUE $SIG = 0.05 < 0.05$, ENTONCES ACEPTO LA HA

CONCLUSION

LA PROPORCION DE PREGUNTAS ACEPTADAS POR EL JUEZ PARA EL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL ES IGUAL A 85%, LO QUE POSEE VALIDEZ DEL CONTENIDO

PRUEBA BINOMIAL DE ESTRÉS LABORAL

		CATEGORIA	N	Proporción observada	Proporción de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ 1	GRUPO 1	SI	22	1.00	0.85	0.018
	GRUPO 2	NO	0			
JUEZ 2	GRUPO 1	SI	19	1.00	0.85	0.026
	GRUPO 2	NO	3			
JUEZ 3	GRUPO 1	SI	18	1.00	0.85	0.028
	GRUPO 2	NO	4			

NOTA:

Grupo 1: El juez si acepta la validez de la pregunta del instrumento de clima organizacional

Grupo 2: El juez no acepta la validez de la pregunta del instrumento de clima organizacional

HIPOTESIS ESTADISTICA

HA: LA PROPORCION DE PREGUNTAS ACEPTADAS EN EL INSTRUMENTO ES IGUAL 85%.

H0: LA PROPORCION DE PREGUNTAS ACEPTADAS EN EL INSTRUMENTO ES DIFERENTE 85%.

DECISION:

SE RECHAZA HA SI $SIG > 0.05$, CASO CONTRARIO ACEPTA LA H0

LUEGO, DADO QUE $SIG = 0.05 < 0.05$, ENTONCES ACEPTO LA HA

CONCLUSION

LA PROPORCION DE PREGUNTAS ACEPTADAS POR EL JUEZ PARA EL INSTRUMENTO ESTRÉS LABORAL ES IGUAL A 85%, LO QUE POSEE VALIDEZ DEL CONTENIDO

ANEXO 3: Matriz de consistencia

Clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022? Problemas Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión cultural de organización y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión potencial humano y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de COVID-19, Ica, 2022. Objetivos específicos Describir la relación que existe entre la dimensión cultura de organización y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de COVID-19, Ica, 2022. Identificar la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022. Establecer la relación que existe entre la dimensión potencial humano y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022.	Hipótesis General Existe relación significativa entre clima organizacional y el estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022. Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre la dimensión cultura de organización y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022. Existe relación significativa que existe entre la dimensión potencial humano y la variable estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa “ESVICSAC” en tiempos de la COVID-19, Ica, 2022.	Variable 1: Clima organizacional Dimensiones: - Cultura de organización - Diseño organizacional - Potencial humano Variable 2: Estrés laboral Dimensiones: - Cansancio emocional - Despersonalización - Realización personal	Ordinal

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	MÉTODO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Investigación Básica	Diseño no experimental	Población: La población del presente estudio está conformada por 125 agentes de seguridad que laboran en la Empresa “ESVICSAC” – Ica. Muestra: la muestra de estudio está conformada por 95 agentes de seguridad que laboran en la Empresa “ESVICSAC” – Ica que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.	Hipotético-Deductivo	Encuesta Virtual	Para la variable Clima organizacional Nombre: Escala de evaluación para clima organizacional Autor: MINSA R.M. N. °468-2011 Adaptación: (7) Objetivo: Evaluar el clima organizacional Total, de ítems: 34 ítems Confiabilidad: 0,860 Para la variable Estrés laboral Nombre: Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Autor: Maslach Burnout Inventory (MBI) Adaptación: (7) Objetivo: Evaluar el estrés laboral Total, de ítems: 22 ítems Confiabilidad: 0,822

ANEXO 4: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
Clima Organizacional (V.1.)	Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.	La variable 1: Clima Organizacional se medirá aplicando un cuestionario que contiene 34 ítems.	D1: Cultura de Organización D2: Diseño Organizacional D3: Potencial Humano	Cuestionario
Estrés laboral (V.2.)	Judge (2015) “El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que el individuo desea y cuyo resultado se percibe incierto e importante”	La variable 2: Estrés laboral, se medirá aplicando un cuestionario que contiene 22 ítems.	D1. Cansancio emocional D2. Despersonalización D3. Realización personal	Cuestionario

ANEXO 5. PERMISO PRESENTADO A LA EMPRESA



EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C

ESVICSAC

Seguridad Integral

El Jefe Supervisor Zonal - Ica de ESVICSAC, que suscribe y otorga la:

Autorización:

Al investigador Nelson Martín Sosa Hernández, estudiante de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", para que desarrolle su investigación con la población de agentes de seguridad que laboran en la Empresa "ESVICSAC", así mismo para que realice la aplicación de los Instrumento de recolección de datos, que servirá para la elaboración de su trabajo de investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA "ESVICSAC" EN TIEMPOS DE COVID-19, ICA, 2022.**

Se emite la presente autorización para los fines del interesado.

Ica, 18 Julio del 2022


Roman Ferrela Fernandez
SUPERVISOR ZONAL ICA



ANEXO 6: AUTORIZACION DE LA EMPRESA PARA APLICAR LA ENCUESTA VIRTUAL



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

SEÑOR SUPERVISOR ZONAL - ICA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C - ESVICSAC

Yo; Nelson Martín Sosa Hernández, con DNI N° 70303669, con domicilio en la calle Paita N°985, ubicado en el distrito de Ica, Provincia de Ica, departamento de Ica, estudiante de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", con correo electrónico: nelson_sosa_9@hotmail.com, numero de celular: 922829280

Que, siendo requisito indispensable para obtener el Título profesional de Licenciado en Psicología, así mismo, deseando desarrollar mi trabajo de investigación denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA "ESVICSAC" EN TIEMPOS DE COVID-19, ICA, 2022.", solicito a ud, Autorizarme la aplicación de instrumentos de recolección de datos a los agentes de seguridad que laboran en la Empresa "ESVICSAC".

Por tanto:

A usted Señor Director solicito acceder a nuestra petición por ser de justicia.

Adjunto:

- Copia de DNI

Ica, 18 de Julio del 2022


.....
Nelson Martín Sosa Hernández
DNI N° 70303669

ANEXO 7: EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

Compartiendo <https://docs.google.com> con meet.google.com Dejar de compartir Ver pestaña: docs.google.com

Nelson Sosa hernandez (Tú, presentando) Audio de la presentación Detener la presentación

Clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa "ESVICSAC" en tiempos de Covid-19, Ica, 2022

Consentimiento Informado:
Estimado participante:
Quiero brindarle mi cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar tu apoyo a mi investigación la cual tiene como objetivo: Identificar el nivel del Clima organizacional y estrés laboral en el personal de seguridad de la Empresa "ESVICSAC" en tiempos de Covid-19, Ica, 2022
A continuación se le pedirá responder las preguntas de 2 cuestionarios considerando marcar y responder donde usted crea conveniente.
La información que brinde es estrictamente confidencial y los resultados serán utilizados sólo y únicamente para el presente estudio.
De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Nelson Sosa Hernández (nelsonsosa697@gmail.com)
Los criterios participativos de la investigación son los siguientes:
- La participación voluntaria
- Las respuestas se mantendrán en absoluta confidencialidad siendo de manera anónima
- La participación va dirigida a enfermeros que laboral en un Hospital.

ASESORA: Mg. Lorena Milagros Guglermino Gallegos. lorena.guglermino@unica.edu.pe

Liliana Durand Elizabeth Maquilon Augusto Maurt...

Marina Chavez ROSARIO MARCEL... OLGA ESTHER CAY...

Zenaida Cipriano C. 76 más Nelson Sosa hernandez

Compartiendo <https://docs.google.com> con meet.google.com Dejar de compartir Ver pestaña: docs.google.com

Nelson Sosa hernandez (Tú, presentando) Audio de la presentación Detener la presentación

MIRIAM ELENA F... ISABEL INCH... RICARDO BENI... Yajaira Solansh ... Ana Cecilia INSI... Augusto Maurt...

liviaanita meza tu Sonia Lucy Huay... Marina Chavez Julia Portella Ra... UELA MON... Digna Siancas

Diadema Zapata ROSARIO MAR... OLGA ESTHER ... Zenaida Ciprian... 66 más Nelson Sosa her...

Mensajes en la llamada

Permitir que todos envíen mensajes

Los mensajes solo son visibles para los participantes de la llamada y se borran cuando esta finaliza.

Tú 17:03
Enlace cuestionario: Escala Clima Organizacional
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS0k-QaMA_7Q-LtE8n5oR-AnQSR-72W1AnXW5AmHFE2Q-To/viewform?usp=sf_link

Tú 17:28
Enlace cuestionario: Estrés laboral
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS0k-QaMA_7Q-LtE8n5oR-AnQSR-72W1AnXW5AmHFE2Q-To/viewform?usp=sf_link

Envía un mensaje

Compartiendo <https://docs.google.com> con meet.google.com [Dejar de compartir](#) [Ver pestaña: docs.google.com](#)

Nelson Sosa hernandez (Tú, presentando) Audio de la presentación [Detener la presentación](#)

Questionario: Escala del Clima Organizacional

Instrucciones: El cuestionario es anónimo y confidencial. Estimado colaborador, responda de manera sincera y honesta, en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo. Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.

1. NUNCA
2. A VECES
3. FRECUENTEMENTE
4. SIEMPRE

1. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer.

☐ NUNCA
☐ A VECES
☐ FRECUENTEMENTE
☐ SIEMPRE

2. Me río de bromas. *

☐ NUNCA
☐ A VECES
☐ FRECUENTEMENTE
☐ SIEMPRE

Liliana Durand

Elizabeth Maquilon

Augusto Maurtu...

Marina Chavez

ROSARIO MARCEL...

OLGA ESTHER CAY...

Zenaida Cipriano C.

76 más

Nelson Sosa herna...

Compartiendo <https://docs.google.com> con meet.google.com [Dejar de compartir](#) [Ver pestaña: docs.google.com](#)

Nelson Sosa hernandez (Tú, presentando) Audio de la presentación [Detener la presentación](#)

Instrumento para evaluar el estrés laboral: Cuestionario: Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)

El cuestionario es anónimo y confidencial. Estimado colaborador, responda de manera sincera y honesta, en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo. Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.

0 NUNCA
1 ALGUNAS VECES AL AÑO O MENOS
2 UNA VEZ AL MES O MENOS
3 ALGUNAS VECES AL MES
4 UNA VEZ A LA SEMANA
5 VARIAS VECES A LA SEMANA
6 DIARIAMENTE

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. *

☐ NUNCA
☐ ALGUNAS VECES AL AÑO O MENOS
☐ UNA VEZ AL MES O MENOS
☐ ALGUNAS VECES AL MES
☐ UNA VEZ A LA SEMANA
☐ VARIAS VECES A LA SEMANA
☐ DIARIAMENTE

MIRIAM ELENA F...

Elizabeth Maquilon

Augusto Maurtu...

Digna Siancas

ROSARIO MARCEL...

RICARDO BENIT...

Yajaira Solansh A...

76 más

Nelson Sosa herna...

ANEXO 8: Base de datos

Variable Clima Institucional																																			
N°	Cultura Institucional										Diseño Institucional												Potencial Humano												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	1	4	4	
2	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	4	
3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	1	4	1	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	
4	4	2	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	2	2	4	4	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	
5	3	2	2	4	3	2	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	1	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	2	3	4	
6	4	2	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	4	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	4	2	4	4	2	2	2	
7	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	
8	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	2	1	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	2	4	
9	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	1	2	3	3	3	1	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	
10	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	3	2	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	4	
11	2	2	2	2	4	1	3	2	2	4	3	2	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	
12	4	1	1	4	1	4	1	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	
13	4	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
14	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	4	2	1	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	
15	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	4	2	4	1	3	1	1	3	2	3	1	3	4	1	3	2	1	4	2	4	2	2	3	4	
16	4	4	1	3	2	2	4	3	1	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	
17	3	3	1	3	2	2	4	3	1	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	4	2	1	4	3	2	4	4	4	
18	2	1	1	1	2	3	1	4	2	1	1	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
19	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	
20	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
21	4	3	1	3	2	2	2	4	1	3	2	2	2	4	1	3	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	3	2	
22	3	1	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	4	2	1	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	1	3	2	2	4	3	3	

23	4	3	4	3	4	1	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
24	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	
25	3	3	4	2	3	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	2	
26	4	4	3	3	3	1	4	2	1	2	3	4	4	4	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	4	4	
27	3	3	2	4	4	2	4	1	1	3	2	3	2	2	4	3	2	4	4	2	4	2	1	3	2	2	4	3	4	32	4	3	2	2	
28	4	4	3	3	3	2	3	1	3	2	1	4	2	4	4	2	1	4	3	2	4	4	1	3	2	2	4	3	3	4	2	2	2	3	
29	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	
30	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	
31	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	
32	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	
33	4	3	2	4	4	3	2	1	4	1	3	2	2	2	2	4	1	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	4	2	
34	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	2	
35	3	4	4	4	3	4	2	3	3	1	3	4	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	
36	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	
37	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	4	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	
38	4	2	2	4	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2	2	3	1	1	3	4	2	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	3	3	2	
39	4	2	4	4	2	1	4	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4
40	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
41	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	2	2	
42	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	
43	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	
44	2	2	2	2	4	1	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	1	3	4	3	3	4	
45	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	2	1	3	2	2	4	3	4	32	4	3	3	4	3	3	4	3	
46	4	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	2	1	4	3	2	4	4	1	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	4	4	2	2	3	
47	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	
48	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	

49	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3	
50	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	4	3	1	3	2	2	2	4	2	3	3	1	4	3	2	4	4	2
51	2	4	4	2	4	2	1	3	2	2	4	3	4	32	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4
52	1	4	3	2	4	4	1	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	
54	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	2	4	3	4	
55	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	1	3	2	2	4	3	3	
56	1	3	2	2	4	3	1	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	
57	1	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	
58	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
59	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	3	
60	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	
61	1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	4	3	2	4	4	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	4	
62	1	1	3	4	2	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	4	1	1	3	2	2	
63	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1	3	1	2	
64	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	2	3	3	2	
65	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	2	4	
66	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	3	4	3	
67	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	
68	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	1	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	1	2	2	4	1	2	2	2	4	
69	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	2	
70	1	2	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	
71	3	2	2	4	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	
72	4	2	4	4	2	1	4	3	2	4	4	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	
74	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	
75	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	

76	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	4	2	
77	2	2	2	2	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	4	2	1	1	2	1	3	1	3	4	4	4	3	
78	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	2	1	3	1	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	
79	4	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
80	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	1	3	4	
81	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3
82	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2	3	2	2	2	2	4	1	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	
83	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	3	1	3	4	4	4	4	
84	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
85	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
86	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	1	3	2
87	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3
88	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	1	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3
89	2	1	1	2	1	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	
90	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	
91	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	
92	2	2	4	4	3	2	2	2	2	1	3	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
93	2	1	2	3	2	2	2	2	4	1	3	1	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	3	3	
94	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	4	2	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	1	2	3	2	
95	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	1	3	3	4	1	3	4	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	

VARIABLE ESTRÉS LABORAL																						
N°	Agotamiento emocional								Despersonalización								Falta de realización personal					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	2	3	4	5	6	4	5	4	4	5	5	3	5	5	6	3	3	5	6	6	5
2	4	4	3	4	0	3	2	4	2	2	2	5	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2
3	6	6	5	5	1	5	5	6	2	5	2	1	6	5	1	6	5	4	1	6	5	6
4	2	2	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
5	2	2	2	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	1	6	6	6	0	6	0
6	1	2	1	2	0	0	5	2	6	1	3	6	0	0	0	0	6	6	6	0	5	2
7	0	0	4	6	0	0	5	0	6	6	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	5
8	0	0	3	6	0	3	6	0	6	6	3	6	0	0	1	3	6	5	5	6	0	3
9	3	4	4	6	0	3	6	3	5	0	0	6	0	0	6	3	6	6	6	0	6	0
10	3	3	3	6	0	4	5	3	0	3	3	6	0	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	0	6	0	0	6	1	6	6	0	6	0	0	0	1	6	6	6	0	6	5
12	3	3	3	6	0	4	5	2	0	0	0	6	0	2	0	2	2	4	3	3	3	3
13	3	5	2	5	0	3	0	3	5	0	3	6	3	2	0	2	6	5	5	0	5	3
14	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0
15	0	0	0	3	0	0	3	0	0	6	0	3	0	4	0	0	0	6	5	0	0	0
16	3	3	1	2	0	1	1	1	1	1	1	6	0	2	3	1	2	1	1	1	1	1
17	0	0	6	0	6	0	0	6	0	6	4	6	6	5	6	5	6	4	5	6	4	5
18	0	0	6	1	6	0	0	6	0	5	4	6	5	4	6	5	4	3	2	5	4	3
19	0	0	5	2	6	1	3	6	0	4	3	5	6	6	5	5	6	6	5	4	5	5
20	0	0	5	0	6	6	0	6	0	3	4	6	5	5	5	5	4	5	4	4	5	6
21	0	3	6	0	6	6	3	6	0	2	5	5	6	6	5	5	4	3	3	2	4	5
22	0	3	6	3	5	0	0	6	0	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	2	4
23	0	4	5	3	0	3	3	6	0	3	2	4	5	3	3	4	4	4	3	2	2	4

24	0	0	6	1	6	6	0	6	0	2	2	4	6	4	6	3	4	4	2	2	3	4
25	0	4	5	2	0	0	0	6	0	1	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4
26	0	3	0	3	5	0	3	6	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4
27	0	0	0	0	0	0	0	6	0	1	5	3	4	5	5	6	6	6	6	6	3	3
28	0	0	3	0	0	6	0	3	0	3	3	6	6	5	4	6	5	3	3	5	3	2
29	0	1	1	1	1	1	1	6	0	4	3	6	6	6	5	6	4	3	4	5	6	6
30	3	4	5	6	3	4	4	5	3	2	4	2	2	2	5	5	2	3	2	2	2	6
31	3	4	0	3	2	4	2	2	2	5	6	2	5	2	1	6	5	1	6	5	4	6
32	5	5	1	5	5	6	2	5	2	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6
33	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	1	6	6	6
34	2	6	0	0	6	1	6	0	0	5	2	6	1	3	6	0	0	0	0	6	6	6
35	1	2	0	0	5	2	6	1	3	5	0	6	6	0	6	0	0	0	0	6	6	6
36	4	6	0	0	5	0	6	6	0	6	0	6	6	3	6	0	0	1	3	6	5	5
37	3	6	0	3	6	0	6	6	3	6	3	5	0	0	6	0	0	6	3	6	6	6
38	4	6	0	3	6	3	5	0	0	5	3	0	3	3	6	0	4	3	3	3	3	5
39	3	6	0	4	5	3	0	3	3	6	1	6	6	0	6	0	0	0	1	6	6	6
40	0	6	0	0	6	1	6	6	0	5	2	0	0	0	6	0	2	0	2	2	4	4
41	3	6	0	4	5	2	0	0	0	0	3	5	0	3	6	3	2	0	2	6	5	5
42	2	5	0	3	0	3	5	0	3	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6
43	0	6	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	6	0	3	0	4	0	0	0	6	5
44	0	3	0	0	3	0	0	6	0	1	1	1	1	1	6	0	2	3	1	2	1	4
45	1	2	0	1	1	1	1	1	1	0	6	0	6	4	6	6	5	6	5	6	4	5
46	6	0	6	0	0	6	0	6	4	2	4	2	2	2	5	5	2	3	2	2	2	4
47	6	1	6	0	0	6	0	5	4	5	6	2	5	2	1	6	5	1	6	5	4	4
48	5	2	6	1	3	6	0	4	3	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	4
49	5	0	6	6	0	6	0	3	4	6	1	6	0	0	6	0	0	0	1	6	6	5

50	6	0	6	6	3	6	0	2	5	5	2	6	1	3	6	0	0	0	0	6	6	4
51	6	3	5	0	0	6	0	3	3	5	0	6	6	0	6	0	0	0	0	6	6	6
52	5	3	0	3	3	6	0	3	2	6	0	6	6	3	6	0	0	1	3	6	5	4
53	6	1	6	6	0	6	0	2	2	6	3	5	0	0	6	0	0	6	3	6	6	5
54	5	2	0	0	0	6	0	1	2	5	3	0	3	3	6	0	4	3	3	3	3	4
55	2	4	2	2	2	5	5	2	3	6	1	6	6	0	6	0	0	0	1	6	6	5
56	5	6	2	5	2	1	6	5	1	5	2	0	0	0	6	0	2	0	2	2	4	4
57	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	3	5	0	3	6	3	2	0	2	6	5	5
58	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	5
59	5	2	6	1	3	6	0	0	0	3	0	0	6	0	3	0	4	0	0	0	6	4
60	5	0	6	6	0	6	0	0	0	1	1	1	1	1	6	0	2	3	1	2	1	5
61	6	0	6	6	3	6	0	0	1	0	6	0	6	4	6	6	5	6	5	6	4	5
62	6	3	5	0	0	6	0	0	6	0	6	0	5	4	6	5	4	6	5	4	3	4
63	5	3	0	3	3	6	0	4	3	3	6	0	4	3	5	6	6	5	5	6	6	6
64	6	1	6	6	0	6	0	0	0	1	6	6	4	5	3	0	3	3	6	0	4	6
65	5	2	0	0	0	6	0	2	0	2	2	4	0	6	1	6	6	0	6	0	0	6
66	0	3	5	0	3	6	3	2	0	2	6	5	4	5	2	0	0	0	6	0	2	6
67	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	3	0	3	5	0	3	6	3	2	3
68	3	0	0	6	0	3	0	4	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	0	0	4
69	1	1	1	1	1	6	0	2	3	1	2	1	0	3	0	0	6	0	3	0	4	0
70	0	6	0	6	4	6	6	5	6	5	6	4	1	1	1	1	1	1	6	0	2	0
71	0	6	0	5	4	6	5	4	6	5	4	3	0	0	6	0	6	4	6	6	5	0
72	3	6	0	4	3	5	6	6	5	5	6	6	0	0	6	0	5	4	6	5	4	0
73	0	0	0	1	1	1	1	1	6	0	2	6	1	3	6	0	4	3	5	6	6	0
74	0	0	1	0	6	0	6	4	6	6	5	6	6	0	6	0	3	4	6	5	5	0
75	0	0	6	0	6	0	5	4	6	5	4	6	6	3	6	0	2	5	5	6	6	0

76	0	4	3	3	6	0	4	3	5	6	6	5	0	0	6	0	3	3	3	3	4	0
77	0	0	0	1	6	6	4	5	3	0	3	0	3	3	6	0	3	2	4	5	3	0
78	0	2	0	2	2	4	0	6	1	6	6	6	6	0	6	0	2	2	4	6	4	0
79	3	2	0	2	6	5	4	5	2	0	0	0	0	0	6	0	1	2	3	2	3	0
80	0	0	0	0	6	6	3	0	3	5	0	0	0	0	1	1	1	1	1	6	0	2
81	0	4	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	0	6	4	6	6	5
82	0	2	3	1	2	1	0	3	0	0	6	0	0	6	0	6	0	5	4	6	5	4
83	6	5	6	5	6	4	1	1	1	1	1	0	4	3	3	6	0	4	3	5	6	6
84	5	4	6	5	4	5	0	5	6	4	6	0	0	0	1	6	6	4	5	3	0	3
85	6	5	5	4	6	6	5	4	6	5	5	0	2	0	2	2	4	0	6	1	6	6
86	5	4	5	6	5	6	6	6	5	5	3	3	2	0	2	6	5	4	5	2	0	0
87	6	5	6	5	5	4	6	5	6	4	4	0	0	0	0	6	6	3	0	3	5	0
88	5	4	5	4	6	4	6	4	5	4	5	0	4	0	0	0	6	0	0	0	0	0
89	6	3	5	5	5	6	5	6	6	4	6	0	2	3	1	2	1	0	3	0	0	6
90	5	4	6	4	5	6	6	5	4	5	6	6	5	6	5	6	4	1	1	1	1	1
91	6	5	4	6	6	6	5	4	4	6	0	5	4	6	5	4	3	0	0	6	0	6
92	5	6	6	5	5	5	5	3	6	6	0	0	6	5	3	5	5	0	3	3	1	5
93	5	4	6	4	6	6	5	3	4	6	0	0	6	6	4	6	6	0	5	3	4	4
94	6	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	1	3	4
95	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	0	6	5	5	5	5	6	1	1	3