

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA DEPENDENCIA - CHICLAYO

LABOR STRESS AND PERFORMANCE OF DEPENDENCY POLICE CASH - CHICLAYO

 Walter Ventura Maira^{1a}

 Andrew Stalin Vásquez Mendoza^{1b}

Fecha de recepción :14 agosto 2021
Fecha de aprobación :18 diciembre 2021
DOI :10.26495/rce.v8i2.2009



Resumen

En la presente investigación titulada “Estrés laboral y desempeño de los efectivos policiales de una dependencia de la ciudad de Chiclayo”, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de una dependencia policial. Respecto a los aspectos metodológicos tomados en cuenta para el desarrollo de la investigación se tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, mientras que el diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por un total de 150 trabajadores de todas las áreas de la dependencia policial. Para la recopilación de la información se empleó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario para la variable estrés laboral constó de 15 preguntas y de desempeño laboral constó de 11 preguntas. Finalmente, se llegó a la conclusión que, existe una correlación inversa de 81.2% entre el estrés y el desempeño laboral de una dependencia policial.

Palabras claves: eficiencia, eficacia, características del trabajo, estrés y desempeño laboral.

Abstract

In the present investigation entitled “Work stress and performance of the police officers of a dependency of the city of Chiclayo”, the main objective was to determine the relationship that exists between stress and work performance of a police unit. Regarding the methodological aspects taken into account for the development of the research, a quantitative, correlational approach was used, while the design was non-experimental, cross-sectional. The sample consisted of a total of 150 workers from all areas of the police unit. To collect the information, the survey technique was used with its instrument, the questionnaire for the work stress variable consisted of 15 questions and work performance consisted of 11 questions. Finally, it was concluded that there is an inverse correlation of 81.2% between stress and job performance in a police unit.

Key words: efficiency, effectiveness, job characteristics, stress and job performance.

¹Universidad Señor de Sipán – Pimentel – Chiclayo – Perú

^aLicenciado en Administración, vmairawalter@crece.uss.edu.pe

^bLicenciado en Administración, vmendozaandrewe@crece.uss.edu.pe

1. Introducción

Se ha podido evidenciar contextos o problemáticas similares, como lo hallado por Zans (2016) su estudio realizado en Managua nos explica sobre la problemática que existe dentro de la institución administrativa sobre el desempeño en ello encuentra que existe un mal clima laboral dentro de la institución, y que no existe un clima muy estable, y esto afecta en las metas y por ende no se llega a cumplir con lo estipulado por la empresa, afectando en el desempeño de cada uno, y esto conlleva a un gran problema que en este caso son: las sanciones que están establecidas como políticas en la institución, y llegando aun mayor son los despidos que puedan existir. También Graneros (2018) quien halló en la institución policía federal de Argentina, la realidad problemática en el estrés en los efectivos policiales, es por la violencia, asaltos, la exigencia de la eficiencia en las calles, como también en los problemas que existen dentro de la organización policial, por otro lado, los horarios rotativos que cuentan los efectivos del orden, como indica el autor el 85% de los efectivos trabajan más de 12 horas, contar con altos mandos dentro de la institución también cuanta con un gran grado de estrés. De igual forma Quintanilla (2016) quien encontró en Santiago que es un proceso muy importante en los empleados en una institución, indica que es un mecanismo muy importante para consolidar en ello el desempeño. pero también es una fuente de constante frustración y a la vez insatisfacción, es por ello que el proceso de desempeño es muy importante, y tiene que ser lo más transparente. Para que así los colaboradores consideren un punto totalmente justo, porque es muy importante para las instituciones.

En la realidad peruana, se pudo hallar lo evidenciado por Ccahua (2018) su estudio realizado en la ciudad de Lima, nos indica la problemática del desempeño, es la mayor necesidad que existe en el talento humano, donde se pudo evidenciar que los valores, la identificación de personas, los talentos naturales, la autoestima, entre otros son elementos que determinarán la marca personal. También como problema es la falta de mejora en los procesos de admisión, y la ampliación de más personal, para así tener un mayor porcentaje de efectivos, y así tener un mejor desempeño laboral. También Lozada (2017) el estudio realizado en los olivos nos indica que el estrés conlleva al tema de la cantidad de violencia que existe hoy en día en las calles, en el cual incluye el perder la vida en pleno centro de trabajo, unido a ello es el tema de los turnos rotativos, y el contacto directo con cada ciudadano, con respecto al psicólogo Gherson nos indica que la situación que llevan los efectivos policiales es estresante y peligrosa por las violencias que existen. también nos indica la autora que los horarios son más de ocho horas, en diferentes horarios, por lo cual el clima que existe dentro de la organización no son los adecuados, ya que la relación de los jefes de mayor rango a diferencia de los menores rangos no son las apropiadas y finalmente Bisetti (2015) la problemática del desempeño laboral, en un centro armado del Perú, en la ciudad de Lima indica que el problema o la deficiencia, se desarrolla en el personal subalterno como es: la ausencia de comunicación entre departamentos de línea que existen (formación, académica y física), elevados índices de desacuerdo para la elección de decisiones con los

altos mandos con sus sub oficiales sobre los propósitos a alcanzar, además los trabajos realizados no cuentan con un plan, ya que se efectúan por medio de actividades inmediatas. Conllevando a ello un mal manejo en el desempeño laboral en cada una de las funciones que realiza el personal a cargo.

En el ámbito de la organización, se presentó con claridad la principal problemática con uno de los tantos riesgos que existe en el trabajo policial de la dependencia de División de investigación criminal (DIVINCRI) como es el estrés en el desempeño laboral, lo cual hace que hoy en día no se cumpla con efectividad los labores, por las múltiples laborales, dependiendo el área y zona en que se encuentra, dado que el trabajo policial suele estar marcado por el constante trabajo, y el riesgo que se asume al combatir la delincuencia, como otro punto también existe el tema de los rangos dentro de la institución policial, ya que se tiene que cumplir las órdenes de los altos mandos sin refutar tu malestar de cualquier misión que te asignen. Dentro de la problemática se determina la sobrecarga de trabajo ya que los horarios son muy rotativos, y que a la vez trabajas más de 12 horas que en si son de doble horario. Y por ende contribuye a intensificar el estrés afectando el desempeño de los efectivos del orden.

De acuerdo a la realidad presentada, se tomó como problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los efectivos policiales de la dependencia – Chiclayo, 2020?, para dar respuesta a este problema se estableció como principal finalidad Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño de los efectivos policiales de la dependencia – Chiclayo, 2020 y para poder alcanzar dicho objetivo fue necesario el planteamiento de los siguientes objetivos específicos: medir el nivel de estrés laboral, medir el nivel de desempeño laboral y medir la fuerza de relación entre el estrés laboral y el desempeño de los efectivos policiales de la dependencia – Chiclayo, 2020. Este trabajo tuvo basada en el estrés dando referencia al estrés en los efectivos policiales donde conlleva al desempeño en sus funciones, y por ende se requiere una solución a dicho problema, la presente investigación, nos permitirá saber que tanto influye el estrés con el desempeño laboral, y poder así llegar a una conclusión y saber qué soluciones se debe tomar para evitar el problema

Este trabajo se justifica debido a que hoy en día el estrés que existe en las instituciones es un tema muy delicado, ya que conlleva a tener un bajo rendimiento en el desempeño que realiza cada colaborador, es básicamente por que las funciones que se realizan son monótonas, cabe resaltar que las instituciones tienden a establecer metas u objetivos, y al no cumplir con ello conllevaría a un despido. De tal forma, esta investigación servirá como antecedente para posteriores investigaciones que conlleven estas variables de gran relevancia o ya sea que haya alguna similitud, ayudando de esta manera a poder identificar alguna relación o establecer estrategias innovadoras que sirvan de gran apoyo a las organizaciones ya que estas variables pueden ser estudiadas en cualquier tipo de empresa, contribuyendo de esta forma con los futuros profesionales

Por otro lado, también se lograron identificar trabajos previos similares como: Anaya y Mercadillo (2016) elaboraron su investigación llamada “Determinación de las principales causas del estrés laboral y su influencia en el desempeño en situaciones de emergencia del personal de sala de operaciones del hospital nacional de san Bartolo” que tiene como objetivo establecer las causas del estrés laboral y cómo influye en el desempeño del personal del centro hospitalario, por lo cual se generó un estudio descriptivo transversal no experimental, la población que realizó es a todo los trabajadores, por lo que la autora no nos indica una cantidad, y la muestra se realizó a 37 trabajadores de una sola área. Como conclusión nos indica que el personal se siente desprotegido por sus jefes y además que existe una mala relación entre compañeros, además que los espacios que laboran no son los más cómodos y necesarios para el buen desempeño de los trabajadores.

Aguilar (2019) en su estudio titulado “Estrés y desempeño laboral en el personal de suboficiales de la Comisaria de Villa, Chorrillos”. La investigación del autor tiene como objetivo principal establecer la relación entre el estrés y desempeño laboral en el personal de suboficiales de la Comisaria de Villa, Chorrillos, el tipo de estudio que utilizó el autor fue cuantitativo y como diseño no experimental transaccional descriptivo correlacional. Respecto a la población de la comisaria estuvo constituida por 56 sub oficiales en la cual para la muestra solo se tomaron a 30 sub oficiales y para ello se tomó como técnica la encuesta, y por último el instrumento tomado fue el cuestionario. Las conclusiones del autor fue que existe una gran relación del estrés con el desempeño dentro del trabajo, es por ello que el estrés afecta de forma significativa en el desempeño laboral la falta de motivación laboral y sobre todo las necesidades que puedan tener los sub oficiales de la comisaria.

Cubas (2018) en su trabajo titulado “Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud la victoria sector II – Chiclayo” el objetivo principal de la autora con respecto a sus tesis es establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores; la investigación que realizó la autora es cuantitativo no experimental descriptivo- correlacional. La población estuvo representada por 53 trabajadores en lo cual la muestra se realizó a los mismos 53 trabajadores de dicha institución, y para ello la técnica que utilizó fue las encuestas y también el instrumento que utilizó fue el cuestionario. Como conclusiones la autora llegó a que el estrés afecta en el desempeño del personal es que existe un agotamiento emocional, como en despersonalización, y esto es por la falta de calidad, los problemas que existe en el trabajo, más aún en equipo y la falta de compromiso que existe en la institución.

Se tomaron algunas teorías de algunos autores para las variables en estudio, para la variable estrés laboral se tomaron a Gan y Triginé (2012) quienes definieron al estrés laboral como una serie extensa de elementos, componentes y escenarios personales, profesionales y sociales, que generan conductas y actitudes en que el individuo transforma más energía de la que es capaz de producir, por tal razón no logra enfrentar las demandas del entorno y se siente cansado, impotente, agotado y sin

recursos. También Ice (2014) define al estrés es denominado como presiones que los individuos atraviesan de manera diaria, lo cual es el resultado de un conjunto de tensión psicológica o física. En el estrés se involucran la mayoría de los órganos y funciones del organismo, como la función muscular, digestión, corazón, nervios, cerebro, entre otros. Además, para el desempeño laboral se tomó a Mondy (2010), quien indicó que el desempeño es un procedimiento dirigido hacia objetivos encaminados al aseguramiento de que las actividades empresariales se efectúen de manera oportuna para optimizar la productividad de los trabajadores, equipos y la entidad. Se considera como un elemento importante para alcanzar las estrategias empresariales que implica el mejoramiento de la fuerza de trabajo. También Robbins y Coulter (2010), definieron al desempeño como el producto final de una actividad, donde dicha actividad puede representarse por las horas que abarca la realización de dicha función, o el nivel de eficiencia que involucra llevar a cabo ciertas responsabilidades laborales. De manera general el desempeño es el producto que se genera por la realización de una determinada actividad.

2. Material y métodos

En cuanto a la metodología, el tipo de estudio fue cuantitativo, el nivel que se utilizó fue correlacional, el autor indica que las investigaciones cuantitativas tienen como propósito determinar el grado de relación o asociación entre dos o más variables, categorías o conceptos en un contexto o muestra en específico. En ciertas ocasiones sólo se realiza un análisis de la relación entre dos variables, pero por lo general analizan la asociación entre tres, o muchas más variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El estudio que se realizó fue no experimental debido a que no se manipulan las variables de forma intencionada, es decir sólo se observan los hechos en su entorno para después realizar su respectivo análisis, también fue de corte transversal o transaccional porque realizó la recolección de información en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La población está conformada por el total de los trabajadores de la dependencia policial, la cual cuenta con un total de 150 trabajadores en todas las áreas, y fueron tomados en cuenta para realizar dicha investigación, mientras que la muestra que se tomó en esta investigación estuvo conformada por la totalidad de la población. Por otro lado, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento fueron dos cuestionarios, los cuales se le aplicó a todos los trabajadores de la dependencia policial, uno de estrés que constó de 15 preguntas y de desempeño laboral el cual constó de 11 preguntas. El instrumento empleado en la investigación fue el cuestionario, el cual consta de preguntas correspondientes a las variables a medir, el cuestionario estuvo elaborado con preguntas específicas, el cual permitirá medir el estrés y desempeño laboral en la dependencia policial.

Para la validez en los instrumentos que se realizaron fueron avalados mediante tres expertos en la materia, los cuales fueron los encargados de analizar y verificar el desarrollo de los ítems, para así poder aplicar las encuestas a los respectivos efectivos policiales de la dependencia (DIVINCRI).

Como lo indica Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala que el instrumento de medición tiene que ser confiable; esto es básicamente que lo que se aplique a la persona en formas repetidas nos tiene que dar los mismos resultados, en la investigación utilizaremos como medio de confiabilidad el Alfa de Cronbach, el cual tiene que ser mayor a 0.7 para así constatar la confiabilidad, pero se obtuvo una confiabilidad de 0.942, lo cual demuestra que los instrumentos tienen una alta confiabilidad.

3. Resultados

Los resultados que se obtuvieron para la variable estrés laboral fueron los siguientes:

Tabla 1

Estrés – Dimensión características del trabajo agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	8,0	8,0	8,0
	Regular	36	24,0	24,0	32,0
	Alto	102	68,0	68,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia exportada del reporte de SPSS 25.

Conforme se evidencia en la tabla el 68% de los efectivos policiales presentaron un alto nivel de estrés respecto a las características de su trabajo, fundamentalmente a causa de aspectos relacionados a su labor, indicando que los efectivos presentan mucha carga laboral, sumado a los constantes cambios de horarios, a esto se le suma que tienen jornadas que alcanzan las 12 horas solo generan aún más su nivel de estrés. El 24% de los encuestados ha mostrado un nivel regular de estrés a causa de su trabajo, resaltando que muchas veces las actividades que realiza no son valoradas por sus superiores y lo gestionan como algo cotidiano, y solo el 8% presenta un bajo nivel de estrés.

Tabla 2

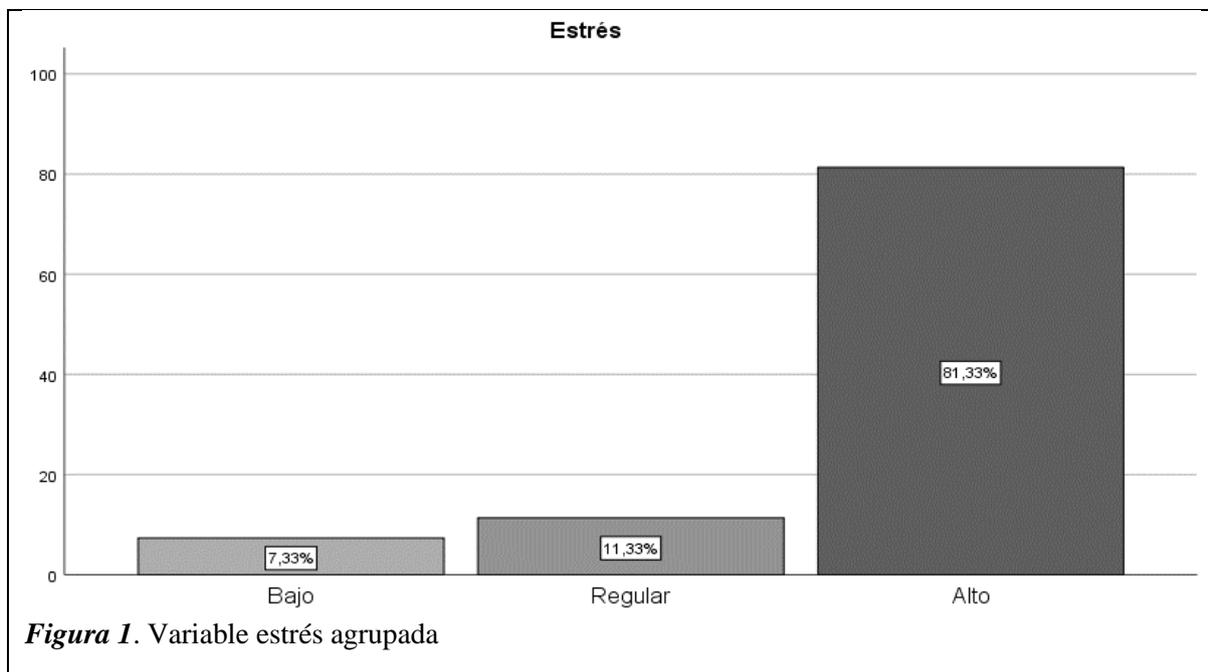
Estrés – Dimensión contexto laboral agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	10,0	10,0	10,0
	Regular	38	25,3	25,3	35,3
	Alto	97	64,7	64,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia exportada del reporte de SPSS 25.

De acuerdo a los resultados mostrados, el 64.7% de los encuestados pertenecientes a la División de Investigación Criminal (DIVINCRI) han mostrado un alto nivel de estrés en función al contexto laboral, pues indican que la mayoría de sus colegas están pasando por la misma situación y esto genera exista un clima poco agradable en algunas ocasiones; esto además pasa por la comunicación que realizan sus superiores a los subordinados, donde si bien no existe una mala comunicación, pero podría ser mejor. Por otro lado, el 25.3% de los efectivos policiales han presentado un nivel regular de

estrés a causa del contexto laboral, donde si bien hay situaciones donde se percibe que las labores se involucran directamente con su vida personal, pero resaltan que los jefes tratan de apoyar para que esto no se presente; mientras que solo el 10% han mostrado un nivel de estrés bajo.



Respecto al nivel de estrés entre los efectivos policiales de la dependencia de División de Investigación Criminal (DIVINCRI) el 81.3% mostraron un nivel alto de estrés general, tanto por efecto de las características propias de su trabajo como en el contexto laboral de su trabajo, destacándose que la carga laboral, así como las funciones relacionadas directamente con su actividades policiales son las que más generan estrés entre los efectivos, ya que tácitamente está el riesgo que se corre diariamente en la lucha contra la delincuencia que de por sí ya genera una carga emocional grande, se suman las jornadas laborales que sobrepasan las 8 horas y los constantes cambios de horario, todos estos aspectos mostrados están produciendo que los efectivos policiales de la DIVINCRI estén sintiendo cada vez más estrés lo cual perjudica su labor. Asimismo, el 11.3% mostraron un nivel regular de estrés y solo el 7.3% presentaron un bajo nivel.

Los resultados que se obtuvieron para la variable desempeño laboral fueron los siguientes:

Tabla 3
Desempeño laboral – Dimensión eficiencia agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	126	84,0	84,0	84,0
	Regular	18	12,0	12,0	96,0
	Alto	6	4,0	4,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia exportada del reporte de SPSS 25.

Tal y como se muestra en la figura, del total de efectivos policiales encuestados, el 84% han presentado un bajo nivel de eficiencia en sus laborales, ya que la misma carga laboral causado por su trabajo no permite que se genere un buen clima laboral, y, por tanto, suelen generarse espacios de conflictos, a ello, se le suma que no pueden facilitar la labor de los superiores de acuerdo a los casos asignados; bajo la misma línea, el 12% han presentado una eficiencia regular en sus funciones, y solo el 4% presentan un alto nivel de eficiencia dentro de la dependencia de División de Investigación Criminal (DIVINCRI).

Tabla 4
Desempeño laboral – Dimensión eficacia agrupada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	123	82,0	82,0
	Regular	17	11,3	93,3
	Alto	10	6,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia exportada del reporte de SPSS 25.

De acuerdo con los resultados mostrados, el 82% de los efectivos han presentado un bajo nivel de eficacia en el cumplimiento de sus labores, principalmente, porque mucho del personal que labora no cuenta con el suficiente liderazgo dentro de la organización, así como la falta de capacidad para gestar estrategias que permitan el cumplimiento rápido y eficaz de las actividades asignadas por parte de sus superiores; a su vez, el cumplimiento de metas en la institución no es acorde a los objetivos planteados, si bien muchos se cumplen, pero demanda mucho más tiempo del asignado, esto mismo se observa de manera interna, donde no todos los efectivos tienen la capacidad para buscar soluciones inmediatas a escenarios suscitados dentro de la dependencia. Por otro lado, los que presentaron una regular eficacia en sus actividades corresponde al 11.3% de los encuestados, mientras que solo el 6.7% mostraron un alto nivel de eficacia.

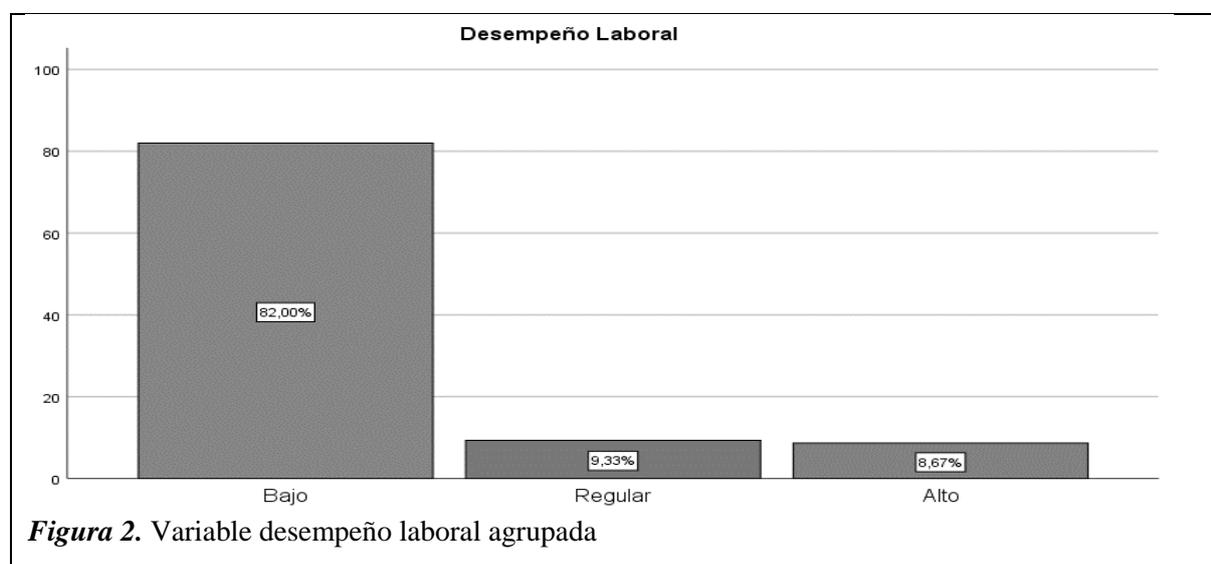


Figura 2. Variable desempeño laboral agrupada

Respecto al nivel de desempeño laboral entre los trabajadores de la dependencia de División de Investigación Criminal (DIVINCRI), el 82% de los efectivos policiales mostraron tener un bajo nivel de desempeño, siendo a nivel de eficiencia lo que más ha generado el bajo nivel de desempeño laboral, la falta de iniciativas, así como el poco clima laboral en la dependencia genera que no se labore efectivamente, mientras que del lado de la eficacia, existe aún poco personal capacitado en labores que requieren un mayor análisis estratégicos para cumplir con labores específicas dentro del marco de planeamiento de la institución no permite que se cumplan dentro de los plazos dispuestos. Por otro lado, alrededor del 8.7% de los efectivos policiales han mostrado tener un regular desempeño, y solo el 8% han presentado un alto nivel de desempeño laboral.

Relación y grado de relación que existe entre el estrés y desempeño laboral

Tabla 5
Correlación entre estrés y desempeño laboral

		Estrés	Desempeño
Estrés	Correlación de Pearson	1	-,812**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Desempeño	Correlación de Pearson	-,812**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

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

Nota: Elaboración propia exportada del reporte de SPSS 25.

En la tabla se presenta la correlación existente entre el estrés y el desempeño laboral, en donde por medio de la prueba de correlación de Pearson ha permitido establecer la existencia o no relación entre las variables estudiadas, las cuales se desprende que al obtener una significancia bilateral inferior a 0.05; se concluye la existencia de relación entre variables, asimismo, para hallar el grado de relación conforme al coeficiente de correlación este obtuvo un valor del -0.812, lo indica que la relación entre las herramientas de interpretación e información y el aprendizaje es del -81.2%.

4. Discusión

Esta investigación se contempló determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de una dependencia policial en el 2020, de acuerdo a ello se aplicó dos instrumentos de recopilación de información, las cuales contienen 15 preguntas para la variable estrés laboral y otra de 11 preguntas para la variable desempeño laboral y estas fueron aplicadas a los efectivos policiales de la dependencia policial, en el cual cada uno valoró las preguntas de acuerdo a su experiencia y percepción sobre todo dentro del contexto de sus funciones así como su lugar de trabajo, con la finalidad de ampliar el panorama respecto a ambas variables y su asociación entre trabajadores de la División de Investigación Criminal (DIVINCRI).

En cuanto al nivel de estrés laboral en una dependencia policial en la localidad de Chiclayo, el 81.3%

de los efectivos policiales presentaron un alto nivel de estrés laboral, siendo el principal causante de esta situación es la carga laboral que tiene cada efectivo, paralelamente los constantes cambios de horario, la presencia de una comunicación no adecuada entre superiores y subordinados, sumado a que se trabaja más de las 8 horas, inclusive alcanzando las 12 horas en la mayoría de ocasiones genera un ambiente poco propicio para desarrollar sus actividades correctamente, todos estos factores están generando un mayor nivel de estrés a pesar que los efectivos policiales ya presentan estrés debido al riesgo de combatir la delincuencia, entre otros. Dichos resultados guardan relación con la investigación de Anaya y Mercadillo (2016) quien orientó su estudio a determinar de las causas del estrés laboral y su influencia en el desempeño en contextos de emergencia del personal hallando que el personal no está teniendo una buena relación con sus demás compañeros, a la misma vez que sienten que sus superiores no abogan por ellos y por ello se sienten desprotegidos, todos estos aspectos generan que no se forman espacios con un buen clima laboral perjudicando su trabajo. Del mismo modo se asocia con el estudio de Carranza (2016) orientó su investigación a plantear que tanto influye el estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la municipalidad, indicando que las causas principales de estrés se remiten a la carga laboral, el ruido generado en el ambiente, así como atender a clientes con mal ánimo, lo que genera un aumento de los niveles de estrés del personal. Así como el estudio de Graneros (2018) quién también detectó que alrededor del 85% del personal tenían un alto nivel de estrés al tener que trabajar más de 12 horas laborales y presentar horarios rotativos los cuales dificultan trabajar correctamente y cumplir con sus actividades adecuadamente.

Conforme al nivel de desempeño laboral en una dependencia policial en la localidad de Chiclayo, se pudo evidenciar que el 82% de los efectivos policiales presentaron un bajo nivel en su desempeño, siendo que aspectos como la eficiencia en su trabajo es lo que más está afectando, de igual manera la eficacia, pero en menor medida, destacándose que la poca capacidad para plantear estrategias y generar alternativas para que se cumplan las actividades asignadas, así como la latencia en el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia y la entidad, también debe añadirse, que ante diversos sucesos y escenarios que compromete alguna actividad o algún inconveniente en la dependencia existe poca capacidad de buscar soluciones con inmediatez. Estos resultados guardan relación con la investigación de Trujillo (2015) quién buscó como principal objetivo determinar cuál es el impacto y cuanto influye el estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, en donde el autor evidenció que el personal presentó un bajo nivel de desempeño, reflejándose en el bajo ritmo de trabajo, las tareas repetitivas, a causa de tener temor de perder su empleo y falta de reconocimiento por su trabajo. Esto a su vez se relaciona con la investigación de Isla (2016) el cual buscó determinar el estrés y su influencia en el desempeño laboral, encontrándose bajo nivel de rendimiento en las labores del personal, a esto se le suma que los trabajadores no reciben capacitaciones lo cual no permite que sean más eficientes en su trabajo, así como compañerismo y motivación por parte de sus superiores lo que conlleva a tener un bajo desempeño laboral.

En torno a la medición de la fuerza de relación entre el estrés y el desempeño laboral en una dependencia policial, se obtuvo por medio del coeficiente de correlación de Pearson, un valor de -0.812, lo que significa que el estrés laboral se asocia en un 81.2% con el desempeño laboral. Así también respecto al objetivo general determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de una dependencia policial, el cual se evidencia la existencia de una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño laboral al obtener una significancia debajo del 0.05, en otras palabras, a mayor estrés laboral menor será el desempeño laboral. Esto guarda relación con diversos estudios quienes confirman la existencia de relación entre el estrés y desempeño laboral (Solari, 2015; Gamonet, 2016; Luján, 2017; Guanoquiza; 2018; Cubas, 2018; Aguilar, 2019).

5. Conclusiones

En cuanto al nivel de estrés laboral en una dependencia policial en la localidad de Chiclayo, se obtuvo que, el 81.3% de los efectivos policiales presentaron un alto nivel de estrés laboral, el 11.3% un nivel regular y el 7.3% un bajo nivel de estrés. Donde los resultados de las dimensiones de esta variable fueron: las características del trabajo, con un nivel alto según el 68% de los efectivos, un nivel regular según el 24% y un bajo nivel según el 8% de los efectivos policiales y el contexto laboral, con un nivel alto conforme al 64.7%, un nivel regular según el 25.3% de los efectivos policiales, y un bajo nivel según el 10% de ellos.

Respecto al nivel de desempeño laboral en una dependencia policial en la localidad de Chiclayo, se obtuvo que el 82.7% de los efectivos policiales presentaron un bajo nivel en su desempeño, un 9.3% un nivel regular, y el 8.7% un alto nivel de desempeño laboral. Donde los resultados de las dimensiones de esta variable son: la eficiencia, con un nivel bajo según el 84% de los efectivos, un nivel regular según el 12% y un alto nivel según el 4% de los efectivos policiales y la eficacia, con un nivel bajo conforme al 82%, un nivel regular según el 11.3% de los efectivos policiales, y un alto nivel según el 6.7% de ellos.

Sobre la fuerza de relación entre el estrés y el desempeño laboral en una dependencia, se obtuvo que el coeficiente de correlación de Pearson, tiene un valor de -0.812, es decir el estrés laboral se asocia en un 81.2% con el desempeño laboral. Finalmente, respecto a la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral, se obtuvo que existe una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, es decir mientras mayor estrés laboral menor será el desempeño laboral de los efectivos policiales.

6. Referencias

- Aguilar, C. (2019). *Estrés y desempeño laboral de suboficiales de la comisaria de villa, chorrillos*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3484/TM%20ADGp%204627%20A1%20%20Aguilar%20Cisneros%20Eder%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anaya, A., & Mercadillo, F. (2016). *Determinacion de las principales causas del estres laboral y su influencia en el desempeño en situaciones de emergencia del personal de sala de operaciones del hospital nacional de san bartolo*. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/16320/1/Determinaci%C3%B3n%20de%20las%20principales%20causas%20del%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20en%20situaciones%20de%20emergencia%20del%20personal%20de%20sala%20de%20operaciones.pdf>
- Bisetti, T. (2015). *Motivacion y desempeño laboral en el personal subalterno de una institucion armada del peru*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranza, A. (2016). *El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de curgos*. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12687/carranzaaraujo_alfonsina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccahua, T. (2018). Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30288/Ccahua_TKZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cubas, C. (2018). *Estres relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud II la victoria- chiclayo*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5414/Cubas%20Cubas%20c%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamonet, B. (2016). *Estres y desempeño laboral de los trabajadores del instituto superiores de educacion publico "sagrado corazon de jesus"*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3722/gamonet_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gan, F. (2006). *evaluación del desempeño individual*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=3228848&query=dese>

mpe%25C3%25B1o

Graneros, G. (2018). *Estres laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>

Guanokuiza, N. (2018). *Estrés laboral y su efecto en los profesionales de salud del centro de salud ponce Enrique*. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2570/1/GUANOQUIZA%20NAULA%20LAURA%20ROCIO.pdf>

Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de Investigacion*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Ice Grupo. (2014). *Vivir sin estrés*. Obtenido de <https://www.grupoice.com/wps/wcm/connect/3a59c237-09c9-4576-a368-40171c5e7dc8/29.pdf?MOD=AJPERES&CVID=11Ew2iL>

Isla, A. (2016). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de san pedro de lloc*. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12169/islaamaya_dalva.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Lozada, L. (2017). *Estres laboral en agentes de la policia nacional del peru comisaria sol de oro, los olivos*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12677/Mas_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lujan, V. (2017). *Estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital del porvenir*. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11393/lujanventura_alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mondy, W. (2010). *Administracion de recursos humanos*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Quintanilla, D. (2016). Universidad de chile, chile.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion*. Obtenido de <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Solari, G. (2015). *El estrés y desempeño docente en la I.E emilio soyer caverro*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/936/TM%20CE-Ge%20S66%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trujillo, C. (2015). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del servicio de administracion tributaria de trujillo*. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9110/trujillocubas_noelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zans, C. (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de matapalga, UNAN-MANAGUA EN EL PERIODO 2016*. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>