



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la
división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Espinoza Mora, Marilia Tessy (ORCID: 0000-0003-2807-8005)

ASESOR:

Mg. Escudero Nolasco, Juan Carlos (ORCID: 0000-0002-5158-7644)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi vida profesional. A mi adorada madre Sonia, por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi querido padre Hugo, quien, a pesar de la distancia, me demuestra su amor en todo momento. A mi sobrino Leónidas por compartir momentos significativos conmigo y a mi adorado abuelo Artemio, que desde el cielo guía mis pasos día a día.

Agradecimiento

A Dios y a mis padres por ser mi fortaleza y jamás dejarme rendir en todo este proceso de aprendizaje y madurez.

A mi familia porque son mi mayor inspiración, ya que me brindaron su apoyo y confianza, motivándome a seguir adelante en aquellas circunstancias.

	Índice de contenidos	Pág.
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de contenidos		iv
Índice de tablas		v
RESUMEN		vi
ABSTRACT		vii
I. INTRODUCCIÓN		1
II. MARCO TEÓRICO		5
III. METODOLOGÍA		15
3.1 Tipo y diseño de investigación		15
3.2 Variables y operacionalización		15
3.3 Población, muestra, muestreo		16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos		17
3.5 Procedimientos		21
3.6 Métodos de análisis de datos		21
3.7 Aspectos éticos		22
IV. RESULTADOS		23
V. DISCUSIÓN		27
VI. CONCLUSIONES		32
VII. RECOMENDACIONES		34
REFERENCIAS		35
ANEXOS		

Índice de tablas		Pág.
Tabla 1.	Niveles de estrés laboral	23
Tabla 2.	Niveles de bienestar psicológico	23
Tabla 3.	Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov	24
Tabla 4.	Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico	25
Tabla 5.	Correlación entre estrés laboral y dimensiones del bienestar psicológico	25

Resumen

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020. El estudio fue de tipo básica, el diseño de estudio fue no experimental de tipo transaccional y descriptivo - correlacional. En la investigación participaron 228 efectivos policiales de la DIRCRI del distrito de Surquillo. Asimismo, los instrumentos utilizados para recolectar los datos fue el Cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral - CUVEO de Diego Quirós (2019) y la Escala de Bienestar Psicológico para Adulto, BIEPS -A de Casullo (2002). Como resultado principal se encontró que existe relación significativa e inversa entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico ($Rho = -,431$; $P = ,000$), también se halló el tamaño del efecto de la correlación y mostró como un efecto mediano ($r^2 = ,185$). Asimismo, se evidenció que el nivel de estrés laboral en los participantes es mediano, al igual que el bienestar psicológico.

Palabras claves: efectivos policiales, estrés laboral, bienestar psicológico.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between work stress and psychological well-being in police officers of the laboratory division of DIRCRI PNP, Surquillo, 2020. The study was of a basic type, the study design was non-experimental of transactional and correlational type. 228 police officers from the DIRCRI of the district of Surquillo participated in the investigation. Likewise, the instruments used to collect the data were the Questionnaire to assess the perception of potential generators of work stress - CUVEO by Diego Quirós (2019) and the Scale of Psychological Well-being for Adults, BIEPS -A by Casullo (2002). As the main result, it was found that there is a significant and inverse relationship between the variables work stress and psychological well-being ($Rho = -, 431$; $P = ,000$), the size of the correlation effect was also found and it was shown as a medium effect ($r^2 = , 185$). Likewise, it was evidenced that the level of work stress in the participants is medium, as is the psychological well-being.

Keywords: police officers, work stress, psychological well-being.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) expresó que el trabajo trae beneficios para el bienestar psicológico, pero que trabajar en un ambiente negativo puede afectar la salud física y mental. Además, que el daño generado en la persona impacta de manera significativa en su productividad y economía, y si, no se trata puede generar enfermedades o trastornos que afectaría su trabajo y producción.

Para que los trabajadores o colaboradores de una empresa o institución perciban que el ambiente laboral es saludable y beneficio para ellos, se debe implementar un sistema político, normativo y estratégico que proteja la salud, seguridad y bienestar psicológico. De modo tal, que en materia del bienestar psicológico la OMS (2020) elaboró el Plan de acción sobre la salud mental 2013 – 2020, siendo dentro de sus principios y enfoques, responder de manera coordinada entre el sector privado y público de salud mental, esto a favor del bienestar psicológico de los colaboradores.

Por otro lado, en el Perú existe un mecanismo que protege y garantiza todos los beneficios que por ley corresponde a los trabajadores, nos referimos al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2020), señaló que los países deberán validar el derecho a que los trabajadores trabajen con medidas que no arriesguen su integridad física y psicológica, también deberán garantizar el desarrollo de su economía y al desenvolvimiento en la sociedad. Asimismo, que la condición del empleo sea favorable para una vida digna. Por último, en el ejercicio de su derecho pueda disfrutar del mayor nivel de salud física y mental, empleando medidas que asegure su asistencia y servicio de salud, si en un futuro presentase alguna enfermedad.

El Instituto Nacional de Salud Mental (2013), realizó un estudio en el Callao y Lima Metropolitana para conocer cómo afecta el trabajo en las personas, esta investigación dio a conocer que el 46,9% manifestó que el trabajo es un elemento

estresor que afecta de manera significativa en sus vidas, siendo esta cifra muy elevada dado que un 63,7% de la muestra se hallaba ejerciendo un empleo.

Los peruanos también han padecido en algún momento estrés laboral por diversos factores asociados a su oficio, siendo una señal de alerta para la salud y bienestar psicológico, siendo contraproducente en el ejercicio de su derecho laboral, de salud y el sentido de crecer a nivel personal. La Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2019) realizó un estudio donde halló que un 80% de los peruanos ha presentado estrés, siendo en Lima Metropolitana con porcentajes mayores a diferencia de provincia, también que las mujeres sufren mayor estrés a diferencia de los hombres, por condiciones de género y masculinidades.

En la Institución de la Policía Nacional del Perú por su formación profesional es castrense, de manera que es una labor exigente de manera física y mental, asimismo, el fuero militar policial se orienta a principios, norma y derecho en la Constitución Política y Código Penal Militar Policial, por lo cual el personal efectivo está sujeto a la jerarquía, no deliberante, disciplina, subordinación y cumplimiento del poder constitucional y ley peruana.

Respecto a los problemas que puede afectar directa o indirectamente el bienestar psicológico en los trabajadores, estudios señalan que el estrés laboral ha producido fuertes evidencias donde se relaciona el estilo de trabajo y los problemas crónicos y clínicos de salud físico y mental (Karasek y Theorell, 1990).

Cooper y Quick (1999) aseveraron que mientras el mundo se va desarrollando de manera acelerada en el campo laboral también se incrementa los niveles de estrés en los colaboradores, los autores afirmaron que el estrés está relacionado directamente con cuatro afecciones lesiones, enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares y el suicidio, y de forma indirectamente con otras tres afecciones problemas respiratorios, enfermedad crónica con el hígado y el cáncer.

Al describir de la realidad problemática, surge la siguiente pregunta de investigación, ¿existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en

efectivos policiales del distrito de Surquillo, 2020?

Esta investigación es conveniente, ya que el tema propuesto en el presente estudio en un tema que en el ámbito laboral demanda atención inmediata, esto debido a las altas cifras que se presentan en nuestra realidad. De esta manera, los resultados servirán para contribuir mejorar las condiciones de trabajo en la dependencia policial investigada en beneficio del personal efectivo, sus familiares y la comunidad.

A nivel de relevancia social, el presente estudio pretende promover buenas prácticas para el bienestar psicológico de la familia policial; a través de los resultados que evidenciarán a favor del derecho laboral y bienestar integral, con la finalidad de brindar un servicio a la sociedad de calidad y productiva. Además, para que en investigaciones e intervenciones futuras se pueda implementar un programa de soporte en esta problemática para beneficio de la población.

Por último, la investigación es relevante por ser práctica, y por aportar valor e importancia en el desarrollo de nuevas estrategias como programas preventivos promocionales destinado a contrarrestar el agotamiento laboral y mejorar el bienestar integral de los efectivos policiales dentro de su centro de trabajo, con técnicas para potencializar sus fortalezas personales y profesionales.

De igual forma, se propone el objetivo general en determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico. En los objetivos específicos se propone; determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación/control de situaciones, determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía, determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos sociales, determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión proyecto, describir el nivel de estrés laboral, describir el nivel de bienestar psicólogo.

En esa medida, se plantea las siguientes hipótesis de estudio. En lo referente a la hipótesis general; existe relación significativa e inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en efectivos policiales del Distrito de Surquillo, 2020.

Referente a las hipótesis específicas; existe relación significativa e inversa entre el estrés laboral y la dimensión aceptación/control de situación en efectivos policiales del Distrito de Surquillo, 2020, existe relación significativa e inversa entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en efectivos policiales del Distrito de Surquillo, 2020, existe relación significativa e inversa entre el estrés laboral y vínculos sociales en efectivos policiales del Distrito de Surquillo, 2020, existe relación significativa e inversa entre el estrés laboral y la dimensión proyecto en efectivos policiales del Distrito de Surquillo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el punto número dos de la presente investigación se dará un repaso a la revisión de antecedentes nacionales, antecedentes internacionales, definición conceptual y teorías de las variables de estudio.

Como primer punto detallaremos cinco investigaciones nacionales que buscaron relacionar las variables estrés laboral y bienestar psicológico.

Dioses (2019) planteó determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo dedicados al rubro de seguridad al ciudadano. La muestra estuvo constituida por 218 colaboradores en edades de 18 a 65. Para la recolección de información se usaron dos instrumentos la Escala de Bienestar Psicológico y la Escala de Apreciación del Estrés (EAE) General (G). Como resultado principal se halló que existe relación significativa e inversa entre las variables de estudio ($p=0,00$; $r = - 0,141$).

Gallardo (2019) propuso investigar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico. Trabajó con 210 efectivos policiales de ambos sexos, que sus edades se encuentren entre los 35 a 55 años, y que aún estén en actividad. El estudio empleó dos instrumentos, el primero el Escala de afrontamiento al estrés de Chorot y Sandin (2012) y el segundo Escala de bienestar psicológico de Ryff (1995). Como principal resultado, se evidenció una relación significativa y directa ($p = ,000$; $r=613$) entre las variables de estudio.

Uzuriaga (2019) se propuso determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019. Para esta investigación se contó con 258 docente y 213 personal administrativo. Para recolectar la información se aplicaron dos instrumentos Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A y Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. La investigación obtuvo como resultado principal que existe relación significativa e inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en la muestra aplicada ($r=-0.206$ en el grupo de personal docente y $r=-0.266$ en el

grupo de personal administrativo). Comprobándose, que a mayor bienestar psicológico menor será los niveles de estrés laboral en el personal docente y administrativo.

Vásquez (2018) planteó comprobar la relación entre satisfacción y estrés laborales en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima. Para el estudio contó con la participación de 157 policial de la DIRINCRI del departamento anti-robos. Se usaron instrumentos como la Escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma (1995) y la Escala de estrés laboral de la OIT- OMS, adaptado por Suarez (2013). Entre los principales resultados tenemos que el nivel de estrés laboral para la muestra es medio alto con un 23,3% y alto con un 17,2%. Por otro lado, no se evidencia relación significativa entre el nivel general de satisfacción laboral y las dimensiones del estrés laboral.

Ortega y Quispe (2016) quienes se plantearon como objetivo general buscar la relación entre estrés laboral satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud. Para el estudio participaron 114 trabajadores de una Microred de Salud, los instrumentos para recolectar información fueron el cuestionario de Estrés laboral de Cooper, Cuestionario de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Bienestar Psicológico (BIEPS-A). y como principal resultado se encontró relación significativa y directa entre bienestar psicológico con los niveles de estrés laboral se presentan con una significancia moderada alta con $r= 0.581$ y $p=0.00$.

Como segundo punto se describió aquellos antecedentes internacionales que darán respaldo a la presente investigación.

Saldaña, et al. (2019) se plantearon como objetivo analizar la relación entre bienestar, estrés y factores de riesgo, en una institución gubernamental de Ciudad Guzmán, Jalisco. Respecto a la muestra que colaboró con la investigación corresponde a 61 hombres y 77 mujeres. Por otro lado, se usaron 3 instrumentos para la recolección de datos, la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, Escala de estrés laboral - organizacional (ETS) de Medina, Preciado y Pando, y la Escala de Factores de Riesgo Psicosociales (FRPS) de Campa.

Respecto a los resultados se evidenció que el bienestar psicológico se relaciona de manera inversa ($r = -0,260$; $p = 0,01$). No se encontró relación entre estrés y bienestar psicológico ($r = -0,132$; $p = 0,05$), los autores explicaron que este resultado puede deberse que la muestra arrojó niveles bajo de estrés laboral.

Millán, et al. (2017) en su investigación se planteó identificar el efecto de la dependencia universitaria (oficial o privada), sobre la percepción de las fuentes de estrés laboral, la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico. Se aplicaron 3 instrumentos para la recolección de información el primero fue la Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez-Cánovas, 2007), el segundo el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (Blanch et al., 2010) y el tercero el Inventario de Percepción de Estresores en Docentes Universitario (Álvarez et al., 2011). Participaron 903 de 32 instituciones universitarias de Venezuela. Como resultado se evidenció una asociación del bienestar psicológico general con la percepción de estrés ($r = -0.208$), interpretándose entonces que, a medida que aumenta la percepción de estrés a partir de la disciplina de los estudiantes, disminuye de forma suficiente el grado de bienestar psicológico.

Sunday, et al. (2017) quienes se propusieron investigar la influencia del conflicto trabajo-familia y el estrés laboral en el bienestar psicológico de los agentes de policía en la metrópolis de Makurdi. Para esta investigación encuestaron a 346 agentes policiales (hombres, 202; mujeres, 143) en edades de 18 a 64 años. Para la recopilación de datos se utilizaron la Escala de conflicto entre el trabajo y la familia (WFCS), la Escala de estrés en el lugar de trabajo (WSS) y la Escala de bienestar psicológico de Ryff (RPWS). Los resultados de las hipótesis indicaron que los agentes de conflictos entre el trabajo y la familia influyeron significativamente en el bienestar psicológico de la policía de la metrópolis de Makurdi. El estrés laboral influyó significativamente en el bienestar psicológico de los agentes de policía de la metrópolis de Makurdi ($r = -0.252$, $p = 0.00$).

Adegoke (2015) se propuso investigar los efectos del estrés ocupacional en bienestar psicológico de los empleados de la policía de Nigeria. El estudio adoptó

la encuesta descriptiva, utilizando 250 empleados de la policía de cinco locales áreas gubernamentales de la metrópoli de Ibadan, Nigeria. Se empleó la encuesta de experiencias de vida (MENOS), Escala de estrés percibido (PSS) y Escala de molestias diarias (DHS). Los resultados obtenidos de este estudio mostraron que hubo efectos significativos del estrés laboral, la frustración y la depresión en bienestar psicológico de los empleados de la policía en la metrópoli de Ibadan. Asimismo, se encontró que existe asociación entre las variables.

Cabrera (2015) quien se propuso investigar la relación entre el estrés y desempeño laborales en los miembros del Servicio de los UPC zona Sur De la Policía Nacional Tungurahua. Se aplicó los instrumentos a 80 efectivos policiales (hombres y mujeres). El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario de desempeño laboral y el Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS. Como principales resultados tenemos que según el nivel de estrés laboral para los miembros de la UPC zona Sur de la Policía Nacional de Tungurahua es de 6% presentando nivel alto de estrés, por otro lado, hay relación entre las variables de manera significativa e inversa.

Como tercer punto, se describirá los conceptos de estrés laboral y bienestar psicológico, así como las teorías en relación con la variable de estudio.

Estrés laboral

En relación con las definiciones del estrés laboral, tenemos a Selye (1976), quien indica que el estrés no es un estímulo causante sino más bien es parte de una respuesta, conceptualizándolo como una respuesta no definida del organismo, siendo producto del desequilibrio corporal, ocasionado por un elemento estresor.

Ivancevich y Matteson (1987), plantearon que la regulación del estrés laboral se da por la percepción cognitiva del trabajador. Además, adicionaron al estrés como una variable dependiente, pues ante situaciones tensas da respuestas adaptativas.

Gil-Monte (2011) lo definió como un proceso dinámico que está en constante interacción entre la capacidad de respuesta del individuo y las demandas del

entorno, donde el sujeto evalúa constantemente su equilibrio con el entorno.

El estrés laboral según Suárez (2013) es cuando un individuo pasa por diferentes situaciones estresantes que tengan relación con su trabajo, este puede presentar diferentes síntomas como preocupación, ansiedad, desgano, apatía, poco control de impulsos, entre otros, puede llegar a generar un desgaste físico y emocional en el desenvolvimiento de su trabajo. Asimismo, propuso dos factores en conformación del estrés laboral: el primer factor se denominó como las condiciones organizacionales, el espacio físico, la cooperación entre compañeros, la pertenencia a un grupo de trabajo y al segundo factor comprende los procesos administrativos, el cual se dirigen a los gestiones y encargos administrativos del centro de trabajo.

La OIT (2016) señaló que el estrés en el trabajo es resultado de una manifestación física y emocional a consecuencia de un desbalance de las exigencias, capacidades y recursos de una persona frente a situaciones que le genere exigencias. Asimismo, explica que el estrés está vinculado con el trabajo y en cuanto a las exigencias de los requerimientos del trabajo no excedan las necesidades del trabajador, recursos y capacidades, esto con el fin de llevar un equilibrio físico y mental.

Respecto a las teorías o modelos relacionadas al estrés, tenemos al Modelo Esfuerzo - Recompensa propuesto por Siegrist (1996) explicó que el estrés laboral trae consecuencias perjudiciales en que provoca un desequilibrio mental y físico, y que guardan relación en las posibilidades o recompensas a largo plazo, entendiéndose que el desequilibrio del esfuerzo y recompensa puede producir estrés y como consecuencia problemas cardiovasculares, musculares y estomacales. En este modelo, el refuerzo se aborda desde el punto de vista extrínseco e intrínseco: el primero indica en el rendimiento en los deberes dentro del trabajo y la autorregulación de las mismas (terminar las labores a tiempo), y el segundo se expresa en la falta de desprendimiento físico y mental de sus responsabilidades en el trabajo. Por otro lado, las recompensas se expresan en el reconocimiento de la buena función y desempeño (aumentando su autoestima), ya

sea económicamente o facilitando un ascenso. Podemos decir, que este modelo responde al principio de la reciprocidad, esperando una compensación equivalente al esfuerzo que da.

También, está el Modelo de interacciones entre demandas y control de Karasek (1979) explicó que el estrés laboral es producto de las altas demandas y escaso control del trabajador sobre el estrés. Si una persona en su trabajo le dan sobre carga laboral y posee buen control, podrá decidir cómo serán sus resultados y podrá aprender de los mismos, favoreciendo su crecimiento personal y profesional. Por otro lado, cuando no se exige demasiado al trabajador y este posee autocontrol, el desenvolvimiento de su trabajo se dará sin complicaciones, con tranquilidad y con ausencia de estrés. A diferencia de, el trabajador percibe poca exigencia en su trabajo y no presenta control, lo que ocasionaría es desinterés laboral. Caso contrario si existen altas demandas y poco control de su trabajo se produce altos niveles de estrés, provocando malestares físicos y enfermedades.

Igualmente, Dawis y Lofquist (1984) en la teoría del ajuste laboral, establece las características del trabajador responde al ambiente del trabajo y viceversa. Esta teoría explica que el ajuste al trabajo es un proceso dinámico y que se establece sobre todo al comienzo de la relación. La estabilidad en el trabajo genera en el nuevo trabajador ejercer mejor su trabajo y compromiso con la empresa. De esta teoría, se diferencia dos tipos de correspondencia: la primera es la habilidad para realizar las tareas (desde la empresa) y la segunda son las necesidades y valores (desde el nuevo trabajador).

Respecto a las dimensiones de estrés laboral, Quirós (2020) lo describe de la siguiente manera.

Liderazgo: en esta dimensión está relacionada con la confianza que brinda el líder a sus seguidores. Aquí se valora la comunicación de las jefaturas, el respeto en cuanto a relaciones de trabajo, orientación, el sentimiento de preocupación por el bienestar que los colaboradores perciben del nivel superior y la confianza por el trabajo realizado.

Estructura organizacional: se entiende como la manera de agrupar y coordinar de manera equitativa las funciones del trabajo, tomando en cuenta ciertos elementos como: la organización de trabajo, las normas y reglas de gestión, la responsabilidad, la comunicación, procesos de decisión.

Demandas del rol: se entiende por las demandas que se ejerce sobre el colaborador para cumplir con las metas o tareas dentro de su centro de trabajo. También, contempla a la ambigüedad de sus funciones, y sobre las expectativas del colaborador sobre el puesto de trabajo no son claras y genera en las inseguridades.

Desarrollo laboral: es el desenvolvimiento del trabajador en su centro laboral, así como el cambio de puesto, los ascensos, líneas de carrera y capacitaciones que pueda ofrecer la empresa u organización.

Demandas interpersonales: son las exigencias que se produce entre los trabajadores, así como la percepción de falta de colaboración entre sus colegas, la incompetencia profesional y la escasa relaciones entre los compañeros de trabajo.

Demandas de las tareas: se comprende como aquellos factores que van con relación a las actividades dentro de su centro de trabajo como la sobre carga de trabajo, toma de decisiones, el trabajo complejo y la presión laboral.

Condiciones de trabajo: se expresa en el ambiente en donde laboran las personas, teniendo en consideración el espacio físico, la iluminación y el ruido.

Bienestar psicológico

Respecto a los conceptos del bienestar psicológico, tenemos a Ryff (1989) quien estableció que es un concepto multidimensional y asevera la importancia de este pues facilitara entablar relaciones verdaderas y positivas con los demás y en estas interacciones debe de existir confianza, empatía y capacidad de amar.

Casullo (2002) manifestó que es la capacidad para entablar vínculos positivos y

para tener una visión a futuro y auto aceptación de sí mismo, lo cual se manifiesta en los diferentes estados emocionales, ya sean buenos o malos, que se adjudica al significado del desarrollo personal.

Según Diener (2002) se entiende como la forma en que la persona valora o califica su vida, y que parte de esto deben existir elementos que ayuden a estar bien como establecer vínculos, estar satisfecho, tener experiencias positivas y presentar depresión.

Castro (2009) explicó que el bienestar psicológico es un conjunto de características tanto internas como externas, donde los afectos están bajo el criterio de cada persona ya sean positivas o negativas, siendo influenciado fuertemente por el ambiente externo.

Respecto a las teorías de bienestar psicológico, Ryff (1989) mencionó que es importante poder identificar los factores positivos que mejoran de manera positiva la salud mental o si se desea tener una mejor calidad de vida, para tener un adecuado funcionamiento laboral o personal.

Asimismo, Ryff (1989) planteó seis dimensiones en el bienestar psicológico:

La autoaceptación

Se entiende como la cualidad positiva que se tiene sobre sí mismo, pese a las dificultades o restricciones personales, y de cómo se debe trabajar para descubrir de forma apropiada nuestras motivaciones y emociones.

Las relaciones positivas

Refiere a la capacidad de poder entablar relaciones equilibradas con su entorno, teniendo como base amor y confianza. Además, de poder mantener la capacidad de amar y establecer amistades duraderas.

Autonomía

Se comprende como la habilidad de poder decidir y no ceder a la presión de grupo,

teniendo el control sobre sí mismo.

Dominio del entorno

Es la estrategia para manejar o controlar su entorno, teniendo el poder para influenciar en los demás y amoldarlo a sus necesidades. Considerando también el poder de reconocer y manejar situaciones complicadas que se puedan producir dentro de su centro de trabajo.

Propósito de la vida

En esta dimensión refiere que el sentido de la vida se da en los proyectos y que estos sean concretos y reales.

Crecimiento personal

Se describe a la postura en continuar estrategias de fortificar las capacidades personales que impulsen a la madurez y crecimiento personal.

Por otro lado, Casullo (2002), en una investigación busco realizar un instrumento breve que pueda medir el bienestar psicológico, y su postulado parte de la teoría planteada por Riff y de las dimensiones que el propuso, lo sintetizó en 4 dimensiones, que describiremos a continuación.

La autoaceptación:

Se entiende como la cualidad positiva que se tiene sobre sí mismo, pese a las dificultades o restricciones personales, y de cómo se debe trabajar para descubrir de forma apropiada nuestras motivaciones y emociones.

Autonomía:

Se refiere al manejo de la persona sobre sus propias decisiones, teniendo control sobre sí mismo y no cediendo a la influencia del grupo.

Vínculos sociales:

Esta dimensión indica la habilidad del individuo para controlar y manejar su medio o el espacio donde se desenvuelve, teniendo el poder para influenciar en los demás

y amoldarlo a sus necesidades. También, destaca la destreza para reconocer y controlar escenarios complicados a través de la autogestión.

Proyecto de vida:

En esta dimensión refiere que el sentido de la vida se da en los proyectos y que estos sean concretos y reales.

Maslow y Murray (1962) proponen un modelo teórico diferente en cuanto a las perspectivas psicoanalistas y conductivas, pues su psicología humanista presentaba a la persona como el eje principal de su estudio. El modelo humanista que proponían ambos teóricos resaltaba que la teoría tiene como base la jerarquía de las necesidades, desde esta perspectiva los autores exponen las carencias de las personas y como están buscando satisfacer para lograr el bienestar personal.

Por otra parte, en la teoría de la discrepancia propuesta por Michalos (1986) indica el modo en como la persona coteja su situación actual (positiva o negativa) y los recursos que pueda tener para afrontarlo, en una investigación que realizó el autor registró que un 90% de sus resultados son efectivas, pues están en relación para uno mismo con la sociedad.

Finalmente, el modelo de bienestar psicológico de Casullo (2002) es una continuación del modelo psicológico de Ryff, validó una Escala de bienestar psicológico en Argentina en una población adulta, su instrumento está conformado por cuatro factores; proyectos, autonomía, vínculos y control de situaciones, el cual se ha configurado con el mismo factor de aceptación de sí mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, pues el estudio pretende aumentar la información de los conocimientos que ya existen, comparándolo y recabando más información del estudio en su contexto actual (Cegarra, 2004).

El diseño para este estudio fue no experimental transaccional descriptivo - correlacional, debido a que solo se analizaran y observaran las variables o eventos, sin ser sometidos a manipulación, correlacionándolas buscando la causa - efecto (Hernández, et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización.

Variable estrés laboral

Definición conceptual

La OIT (2016) mencionó que el estrés laboral es producto de una respuesta emocional y física a consecuencia de un desbalance de las exigencias, capacidades y recursos de una persona frente a situaciones que le genere exigencias.

Definición operacional

La variable estrés laboral se mide a través del Cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral - CUVEO (Quirós, 2020)

Dimensiones

Liderazgo, estructura organizacional, demandas del rol, desarrollo laboral, demandas interpersonales, demandas de la tarea y condiciones de trabajo.

Escala de medición

De tipo ordinal, el cual consta de cinco respuestas: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

Variable bienestar psicológico

Definición conceptual

Casullo (2002), manifestó que es la capacidad para entablar vínculos positivos y para tener una visión a futuro y auto aceptación de sí mismo, lo cual se manifiesta en los diferentes estados emocionales, ya sean buenos o malos, que se adjudica al significado del desarrollo personal.

Definición operacional

La variable bienestar psicológico se mide a través de la Escala de Bienestar Psicológico para Adulto, BIEPS -A (Casullo, 2002) adaptado por Domínguez, 2014.

Dimensiones

Aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos

Escala de medición

De tipo ordinal, el cual consta de tres respuestas: de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo

3.3. Población, muestra y muestreo

Se entiende que la población es una agrupación de datos que presentan características en común (Alarcón, 2008). Para esta investigación la población estuvo conformada por efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo.

La división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo cuenta con una población de 528 efectivos que laboran en diferentes departamentos de acuerdo a su especialidad.

Por otro lado, la muestra es una parte de la población, donde se consigue datos valiosos para el desarrollo y ejecución del estudio (Alarcón, 2008; Bologna, 2011; Otzen y Manterola, 2017). Para delimitar el tamaño de la muestra se empleó el criterio de Comrey y Lee (1992), quienes indicaron que una muestra adecuada para investigar es de 300 unidades. En ese sentido, la muestra para esta investigación será de 320 efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo.

Se denomina muestreo al proceso o técnica que se realiza para obtener un subconjunto con el fin llegar a conocer ciertos rasgos de la población que se quieren estudiar (Alarcón, 2008; Bologna, 2011; Otzen y Manterola, 2017). Para esta investigación la técnica usada fue no probabilístico por conveniencia, puesto se solicitó a los sujetos que participen voluntariamente, estando la decisión de formar parte de la muestra en la persona invitada (Bologna, 2011). Asimismo, Arroyo y Sádaba (2012) mencionan que este tipo de muestreo es el utilizado en el caso de encuestas virtuales.

Criterios de inclusión

Pertenecer a la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo.

Aceptar voluntariamente participar en el estudio.

Completar los cuestionarios de evaluación. Grupo etario entre 18 a 59 años.

Criterios de exclusión

La persona que no aceptan firmar el asentimiento informado.

La persona que no llena correctamente el cuestionario.

La persona que no logre un puntaje suficiente en la escala de consistencia y veracidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica cuantitativa de la encuesta bajo la modalidad de cuestionario escrito auto administrado. La encuesta pretende conseguir información de una muestra de sujetos en relación a un tema en particular. También, el cuestionario

escrito contiene una serie de interrogantes que son respondidas por la persona encuestada (Arias, 2012).

A continuación, se pasa a describir los instrumentos aplicarse en el estudio.

Instrumento 1: Cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral

Ficha técnica

Nombre Original	:	Cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral - CUVEO
Autor	:	Diego José Quirós Morales
Procedencia	:	Costa Rica
Año	:	2019
N° de ítems	:	42
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	20 minutos
Área de aplicación	:	Clínica y organizacional
Finalidad	:	Valorar la percepción de los trabajadores sobre algunas variables organizacionales como potenciales generadores de estrés laboral

El instrumento que mide estrés laboral consta de 42 ítems y se evalúa en formato Likert (0= nunca, 1=casi nunca, 2= algunas veces, 3= casi siempre y 4= siempre). Asimismo, cuenta con 7 dimensiones. La duración para poder resolver la prueba oscila entre 10 a15 minutos aproximadamente.

Propiedades psicométricas original y en español

En relación sus propiedades psicométricas, el nivel confiabilidad por consistencia interna Alfa de Cronbach alcanzado por el CUVEO fue $\alpha=0,96$. De los 53 ítems

propuestos inicialmente al aplicarse el análisis de factores se redujo a 42 ítems, siendo esta la conformación del instrumento. Se realizó el análisis factorial exploratorio donde los resultados salieron apropiados ($KMO = 0,95$) y no se encontraban intercorrelacionadas ($Bartlett = \chi^2 (861) = 25328,10; p < 0,0001$), donde los siete primeros factores explicaban al 62,41% de la varianza acumulada.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

Para la presente investigación se aplicó un piloto a 51 sujetos, del cual se obtuvo que, de acuerdo al análisis de ítems, los 42. Y finalmente, se halló un valor de 0,974 en el coeficiente de omega y de 0,973 en el coeficiente de alfa (ver anexo).

Por otro lado, se elaboró criterios diagnósticos para clasificar el nivel de estrés laboral de los participantes (ver anexo).

Instrumento 2: Escala de Bienestar Psicológico para Adulto, BIEPS -A

Ficha técnica

Nombre Original	:	Escala de Bienestar Psicológico para Adulto, BIEPS -A
Autor	:	María Cosullo
Procedencia	:	Argentina
Año	:	2002
N° de ítems	:	13
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	10 minutos
Área de aplicación	:	Clínica y organizacional
Finalidad	:	Medir el bienestar psicológico en personas adultas

El instrumento cuenta con 13 ítems y sigue un formato tipo Likert de 3 opciones para marcar (1 = de acuerdo, 2 = ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3 = en desacuerdo). Además, cuenta con 4 dimensiones. El resolver esta prueba puede tomar unos 5 minutos aproximadamente.

Propiedades psicométricas versión original

Respecto a las propiedades psicométricas de la versión original se obtuvieron valores de confiabilidad por consistencia interna de 0,78, siendo este resultado adecuado y el instrumento es confiable. Asimismo, la validez de instrumento se realizó a través del análisis factorial confirmatorio con rotación de Varimax de las cinco dimensiones, solo se quedó con 4 dimensiones con 13 ítems seleccionados (Casullo, 2002).

Propiedades psicométricas estudios peruanos

Por otro lado, de la versión adaptada por Domínguez (2014), respecto a la fiabilidad se obtuvo un valor alto tanto de manera general como es las dimensiones ($\alpha > .80$), y la validez se realizó a través del análisis factorial confirmatorio realizado revela que los datos se ajustan a la estructura de cuatro dimensiones. Asimismo, se realizó el análisis donde se obtuvieron valores de chi cuadrado ($\chi^2=169,19$), grados de libertad ($gl= 59$), el promedio de los residuales ($RMR = 0,32$), el promedio de los residuales estandarizados ($RMSEA = 0,0919$), el índice de bondad de ajuste ($GFI = 0,8957$) y el índice de ajuste comparativo ($CFI = 0,9613$) ante estos resultados hace referencia a un buen ajuste.

Propiedades psicométricas del piloto

En el presente estudio se aplicó un piloto de 51 sujetos, del cual se obtuvo que, de acuerdo al análisis de ítems, 6 ítems cumplen criterios psicométricos para ser considerados aceptables, mientras que 7 no los cumplen. También se realizó la validez por criterio de jueces, donde 5 jurados indicaron que el instrumento cumple con todos los criterios y valores adecuados en pertinencia, relevancia y claridad

para ser considerados válidos, pues el valor de V de Aiken con una puntuación de 1 (ver anexos). Y finalmente, se halló un valor de 0,867 en el coeficiente de omega y de 0,839 en el coeficiente de alfa (ver anexo).

Por otro lado, se elaboró criterios diagnósticos para el instrumento de bienestar psicológico, con el fin de obtener el nivel de la variable para la muestra de estudio.

3.5. Procedimientos

La manera de cómo se desarrolló esta investigación fue como primer paso se solicitó a la escuela de psicología una carta de presentación, luego envió una carta solicitando la aplicación de los instrumentos al comisario de la dependencia policial de la división de laboratorio DIRCRI de Surquillo. Posteriormente a su respuesta donde dio su conformidad para la ejecución y aplicación de los instrumentos, se procedió a redactar un formulario para recolectar toda la información. Luego, de haber terminado la elaboración del formulario se procedió a enviar un correo electrónico al jefe de la dependencia policial para la difusión a través del grupo oficial de su personal. Para el llenado del formulario, se indicó mediante un mensaje a los participantes que su participación es anónima y voluntario, por lo que, se solicitó completar el asentimiento informado dando conformidad a su participación. Una vez finalizada el recojo de información se procedió con la depuración de los protocolos, el llenado en la base de datos y finalmente con los análisis estadísticos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Respecto a este punto se usó el programa del SPSS (programa estadístico para ciencias sociales) en su versión 26. También en el análisis descriptivo se empleó tablas de porcentaje y frecuencia. Para determinar si las variables se distribuyeron de acuerdo a la normalidad estadística se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov. En cuanto a la correlación de dos variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman estableciéndose un valor de significancia de 0,05. Finalmente, se estableció la potencia estadística de en 0,8 (Cohen, 1992).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación los métodos, normas y técnicas de la American Psychological Association [APA] (2020), para asegurar y certificar la exactitud de esta investigación no se alteró o falseo los datos obtenidos en el transcurso de la elaboración de la investigación. Para proteger todos los derechos y credibilidadde los colaboradores, en la investigación se les comunicó y preguntó sobre el consentimiento informado para su libre participación, indicándoles que los resultados obtenidos fueron confidenciales, y se mantuvo en reserva sus respuestas.

Finalmente, para salvaguardar los derechos de autor, se empleó las normas internacionales vigentes en cuanto al empleo de información bibliográfica: tesis, libros, artículos científicos, revistas, folletos, dípticos, u otros y fuentes virtuales: páginas de internet, revistas arbitradas en base de datos, entre otros. De igual forma, en cuanto a la presentación de tablas y figuras se presentaron las fuentesde donde se obtuvieron citando a los autores y textos de acuerdo al estilo de redacción de la APA (2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	66	28,9
Medio	114	50,0
Alto	48	21,1
Total	228	100,0

En la tabla 1 se muestran los niveles de estrés laboral. En ese sentido, la mayoría de los evaluados se ubica en el nivel medio, siendo el 50%, le siguen quienes están en el nivel de bajo con un 28,9%, finalmente la menor proporción se ubica en el nivel alto de estrés laboral, representando el 21,1%.

Tabla 2

Niveles de bienestar psicológico

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	63	27,6
Medio	118	51,8
Alto	47	20,6
Total	228	100,0

En la tabla 2 se muestran los niveles de bienestar psicológico. En ese sentido, la mayoría de los evaluados se ubica en el nivel medio, siendo el 51,8%, le siguen quienes están en el nivel bajo con un 27,6% y el de menor proporción el nivel alto con un 20,6%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov

	KS	N	P
Estrés laboral	,148	228	,000
Liderazgo	,176	228	,000
Estructura organizacional	,079	228	,002
Demandas del rol	,121	228	,000
Desarrollo laboral	,138	228	,000
Demandas interpersonales	,125	228	,000
Demandas de la tarea	,117	228	,000
Condiciones de trabajo	,124	228	,000
Bienestar psicológico	,173	228	,000
Aceptación/control de situaciones	,193	228	,000
Autonomía	,182	228	,000
Vínculos sociales	,186	228	,000
Proyectos	,228	228	,000

Nota: KS = Kolmogorov Smirnov; N = muestra; P = valor de probabilidad

Antes de entablar las correlaciones se realizó el análisis la normalidad para las variables estrés laboral y bienestar psicológico, así como sus dimensiones. Se observa en la tabla 3 que las variables y dimensiones presentan valores P menor a 0,05, lo cual muestra que no se ajusta a una distribución normal, siendo estas no paramétrica. Por lo tanto, se deduce que la prueba de hipótesis, en la cual se realizó las correlaciones fue el estadístico Rho de Spearman, puesto que, ambas variables a ser correlacionadas no se ajustan a la vez a la distribución normal.

4.3. Estableciendo correlaciones

Tabla 4

Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico

		Bienestar psicológico
Estrés laboral	r	-,431
	r ²	,185
	P	,000
	N	228

Nota: r=Rho de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 4 se muestra la correlación hallada entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. Cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p < 0,05$. De lo anterior se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa (negativa) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. Así, los evaluados que presentan mayor estrés laboral, tienden a presentar menor bienestar psicológico. También se halló el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación (r^2), arrojando un valor de 0,185, el cual indica efecto mediano (Ellis, 2010). En ese sentido, existe una correlación estadísticamente significativa, siendo la magnitud de esta correlación mediana.

Tabla 5

Correlación entre estrés laboral y dimensiones del bienestar psicológico

		Aceptación/control de situaciones	Autonomía	Vínculos sociales	Proyectos
Estrés laboral	r ²	-,386	-,216	-,309	-,487
		,148	,046	,095	,237
	P	,000	,000	,000	,000
	N	228	228	228	228

Nota: r=Rho de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 5 se muestra la correlación hallada entre estrés laboral y las

dimensiones de bienestar psicológico. En ese sentido, cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p < 0.05$. De lo anterior, se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa y negativa (inversa) entre la variable estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico. También, se halló el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación (r^2), el cual indica que en la dimensión proyectos el valor es de 0,237, el cual nos indica un efecto es mediano, asimismo, en la dimensión aceptación/control de situaciones el valor del r^2 es de 0,148 indicando que el efecto es mediano, a diferencia de las dimensiones autonomía y vínculos sociales que el valor es de 0,46 y 0,95 respectivamente indicando que el efecto es pequeño (Ellis, 2010). En ese sentido, existe correlación estadísticamente significativa, siendo la magnitud de estas correlaciones grande para la dimensión proyecto, mediana para la dimensión aceptación/control de situaciones y pequeño en las dimensiones autonomía y vínculos sociales.

V. DISCUSIÓN

La presente tesis fue dirigida a determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020; como resultado se obtuvo que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa (negativa) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. También en la investigación se estudió la correlación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico, la cual se encontró una correlación estadísticamente significativa y negativa (inversa) entre la variable estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico como la dimensión proyecto, aceptación/control de situaciones, autonomía y vínculos sociales.

En cuanto a lo anterior se afirma en la tabla 6, en el cual se evidencia la relación entre la variable estrés laboral y bienestar psicológico con un valor de significancia ($p= 0,000$), grado de correlación ($r= -0,431$), y coeficiente de determinación ($r^2= 0,185$); estos resultados indican que existe una correlación estadísticamente significativa de modo negativa o también denominada inversa, es decir, a mayores niveles de estrés laboral menores niveles de bienestar psicológico, y de acuerdo al tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación señala un efecto mediano.

En la correlación hallada entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico, se obtuvieron los siguientes valores para la dimensión aceptación/control de situaciones ($p= 0,000$) ($r= -0,386$) ($r^2= 0,148$), dimensión autonomía ($p= 0,000$) ($r= -0,216$) ($r^2= 0,046$), dimensión vínculos sociales ($p= 0,000$) ($r= -0,309$) ($r^2= 0,095$) y dimensión proyectos ($p= 0,000$) ($r= -0,487$) ($r^2= 0,237$); estos últimos resultados indican que existe una correlación estadísticamente significativa de modo negativa o también denominada inversa, es decir, a mayores niveles de estrés laboral menores niveles de las dimensiones de bienestar psicológico, y de acuerdo al tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación, siendo la magnitud de estas correlaciones grande para la dimensión proyecto, mediana para la dimensión aceptación/control de situaciones y pequeño en las dimensiones autonomía y vínculos sociales.

Los resultados encontrados concuerdan con lo planteado por Dioses (2019) quien en colaboradores de una organización de la Ciudad de Trujillo al rubro de seguridad al ciudadano conformada por 218 colaboradores en edades de 18 a 65 años demostró relación entre el Bienestar Psicológico y Estrés Laboral con un valor significativo ($p= 0,000$) ($r= -0,141$), lo cual indica una relación significativa inversa, es decir, a mayor los niveles de Bienestar Psicológico, menores los niveles de Estrés Laboral. Del mismo modo coincide con lo formulado por Gallardo (2019) en su investigación se encontró relación significativa inversa entre los estilos de afrontamiento al estrés.

Así mismo, concuerda con lo expuesto por Uzuriaga (2019) quien en personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú conformada por 258 docentes y 213 personal administrativo evidenció relación significativa inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, interpretándose que, a mayores niveles de bienestar psicológico, menores los niveles de estrés laboral en docentes y personal administrativo.

En cuanto lo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (2016) mencionó que el estrés en el ámbito laboral es un producto de una manifestación física y emocional por un desequilibrio frente a las actividades y situaciones que son exigentes para sus capacidades y recursos personales. Aportando Casullo (2002), que el bienestar psicológico manifiesta la capacidad de entablar vínculos positivos con visión a futuro y autoaceptación de sí mismo, en distintos estados emocionales, que se adhiere al desarrollo personal. Del mismo modo, el Modelo Esfuerzo – Recompensa propuesto por Siegrist (1996) refirió que el estrés laboral tiene consecuencias que van a perjudicar su estado de salud física pero también mental, y estas están función o dirigida hacia una recompensa que van a obtener, sin embargo, esta recompensa genera un desequilibrio que puede producir estrés. También, el Modelo de interacciones entre demandas y control de Karasek (1979) refirió el estrés laboral resulta de una alta demanda de trabajo y poco control del estrés, esto implica que una persona en su ámbito laboral le recarguen de trabajo, dependerá de sus características y fortalezas para poseer un control del

estrés, de lo contrario puede provocar, desinterés por el trabajo por la exigencia de esta, enfermedades y malestares. Todo lo mencionado se relaciona con lo propuesto por Diener (2002) quien refiere que el bienestar psicológico como la forma en que la persona valora o califica su vida, y que parte de esta deben existir elementos que ayuden a estar bien como establecer vínculos, estar satisfecho, tener experiencias positivas y presentar depresión. Castro (2009) explica que el bienestar psicológico forma parte de un conjunto de características internas y externas, donde el afecto se encuentra a criterio personal de forma positiva o negativa, influenciado por lo social.

Los resultados de las investigaciones anteriores que coinciden con la tesis presentada, al igual que el marco teórico expuesto nos da una apreciación sobre los resultados que fueron obtenidos en los efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020 que los participantes reflejan un estrés laboral alto representado por el 21,1% y bienestar psicológico bajo representado por el 27,6%; esto puede deberse a la situación actual que vive el país y por ser autoridades de primera línea frente a la enfermedad mundial del COVID-19, sin embargo, ante la coyuntura, es necesario mencionar que la labor que cumplen las y los efectivos policiales muestran una necesidad en los recursos humanos y de materiales de la institución para atender la demanda de las y los ciudadanos. Cabe precisar que esta encuesta fue de modo virtual, la cual para la muestra también influyó en los resultados la adaptación de los aparatos tecnológicos y herramientas virtuales para la comunicación y conectividad debido a la poca o nula habitualidad de utilizar estos medios de comunicación con el fin de participar en estos estudios. Por último, la formación e instrucción castrense incorpora una serie de comportamientos y normas rígidas que contribuye a la máxima exigencia física y mental, lo cual, haciendo una interpretación, puede aportar al estrés laboral y disminuir al bienestar psicológico.

Por el contrario, Vásquez (2018) en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima conformada por 157 efectivos policiales encontró en su tesis que no existe relación significativa entre el nivel general de satisfacción laboral y las dimensiones del estrés laboral, a pesar de haber obtenido un nivel alto de 17,2% y

nivel medio alto de 23,3%. Si bien es cierto, que solo se cuenta con una variable que representa a la tesis realizada, sin embargo, puede tomarse en cuenta debido a que en el Marco Teórico del Estrés Laboral antes mencionada señalaban que afectaría en su salud físico y mental, pudiéndose considerar como la satisfacción laboral, además de tener la misma característica de la población que es en efectivos policiales. También la discrepancia con la investigación presentada puede deberse a las diferentes funciones que cumplen a pesar de pertenecer a una misma institución, además de la actualidad que vive en el país puede ser un factor que influya en los resultados y las diferencias.

Del mismo modo, Saldaña, Polo, Gutiérrez (2019) plantearon en personal de una institución gubernamental de Ciudad Guzmán, Jalisco conformada por 138 participantes encontraron en su tesis que no existe relación significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($p= 0,050$) ($r= 0,132$), los autores mencionaron que puede deberse a los bajos niveles de estrés laboral. Si bien es cierto, que cuenta con las variables de estudio, también presenta la variable factores riesgo, sin embargo, puede tomarse en cuenta debido a que en los resultados se relacionan las variables de estudio, la discrepancia con los resultados de la investigación presentada puede deberse a las diferencias de las características de la muestra, aparentemente sin una educación castrense ni función de autoridad en la comunidad, además que esta investigación fue realizada antes de la enfermedad del COVID-19, lo cual puede influir en los resultados, cabe la posibilidad que al añadir una tercera variable también puede influir en sus respuestas debido a los estímulos que haya presentado evaluar la variable de factores de riesgo.

Finalmente, después de analizar tanto los resultados como las limitaciones es que se concluye que la tesis realizada demuestra un aporte al campo de estudio de organizacional y específicamente en el tema de estrés laboral y bienestar psicológico, debido que, a raíz de lo hallado se contribuye con la teoría de la Organización Internacional de Trabajo (2016) sobre su postulado en que los efectivos policiales se exige en su trabajo, a pesar de encontrar expuestos ante la enfermedad y muchos casos han sido infectados por la enfermedad del COVID-19, tienen miedo de contagiar a sus seres queridos y compañeros de trabajo, de

recaer nuevamente a la enfermedad y de las secuelas que puedan generar. En la teoría de Casullo (2002) sobre su postulado en que los efectivos policiales se mostraron de acuerdo a los resultados una cualidad positiva que tiene sobre sí mismo, el manejo de sus decisiones, una habilidad para controlar y manejar su espacio donde se desenvuelven, y también el sentido de vida en su proyecto de vida. Aporta a investigar a mayor amplitud sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico, además de ayudar en generar nuevas investigaciones que precisen profundizar más en los aspectos del estrés laboral y bienestar psicológico.

VI. CONCLUSIONES

Se encontró que existe relación inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020, lo cual indica que los evaluados que presentan mayor estrés laboral, tienden a presentar menor bienestar psicológico.

Los efectivos policiales presentan un nivel medio de estrés laboral. Es decir, a nivel general presentan un moderado nivel en cuanto a una manifestación física y emocional producto de un desequilibrio de las exigencias frente a situaciones que le generen.

Los efectivos policiales presentan un nivel medio de bienestar psicólogo. Es decir, los efectivos policiales a nivel general presentan un moderado nivel en cuanto establecer vínculos positivos para tener una proyección y auto aceptación de sí mismo.

Se encontró que existe relación inversa entre estrés laboral y la dimensión aceptación/ control de situaciones del bienestar psicológico en efectivos policiales, lo cual indica que los evaluados que presentan mayor estrés laboral, tienden a presentar menor aceptación/control de situaciones.

Se encontró que existe relación inversa entre estrés laboral y la dimensión autonomía del bienestar psicológico en efectivos policiales, lo cual indica que los evaluados que presentan mayor estrés laboral, tienden a presentar menor autonomía.

Se encontró que existe relación inversa entre estrés laboral y la dimensión vínculos sociales del bienestar psicológico en efectivos policiales, lo cual indica que los evaluados que presentan mayor estrés laboral, tienden a presentar menor vinculo social.

Se encontró que existe relación inversa entre estrés laboral y la dimensión proyecto del bienestar psicológico en efectivos policiales, lo cual indica que los evaluados que presentan mayor estrés laboral, tienden a presentar menor proyecto.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda estudiar la variable del estrés laboral y el bienestar psicológico en personal civil, para poder realizar una comparación entre los resultados.

El presente estudio se pueda aplicar en tiempo posterior en la misma muestra de estudio, para así poder comparar los resultados.

Se recomienda realizar esta investigación con otras variables de estudios, estilos de afrontamiento al estrés, calidad de vida y depresión

Se recomienda que haya flexibilidad para completar los formularios sin limitar la investigación debido a que no todos cuentan con un correo electrónico, aparato tecnológico o acceso a internet.

Se recomienda realizar esta investigación población en adolescentes que están iniciándose en su primer trabajo formal o informal, los niveles de estrés y bienestar psicológico.

Se propone realizar un estudio comparativo entre personal con similares características como serenos, seguridad privada entre otras.

REFERENCIAS

- Adegoke, T. (2015). Effects of Occupational Stress on Psychological Well-being of Police Employees in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Nigerian Journal of Clinical and Counselling Psychology*, 8(1). 302 – 320. <http://dx.doi.org/10.4314/afrrrev.v8i1.19>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Universidad Ricardo Palma.
- Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2020). Órganos de Derechos Humanos. *Principales tratados internacionales: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Encontrado en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6a ed.) Episteme.
- Cabrera, A. P. (2015). *El estrés laboral y desempeño laboral en los miembros del servicio de los UPC zona sur de la Policía Nacional Tungurahua*. [tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12788/1/FCHE-PSIC-91.pdf>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós
- Castro, A. (2009). El Bienestar Psicológico: Cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*. 66(23), 43-72. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Ediciones Díaz de Santos.

- Cooper, L., Quick, C. (1999). *Fast Facts: Stress and strain*. Health Press.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43
- Dioses, B. (2019). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38968/dioses_mb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galeano, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategia de afrontamiento en funcionarios de una institución educativa. *ACADEMO (Asunción): Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 4 (2), 31-38.
<https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/76/73>
- Gallardo-Mendoza, L, M. (2019). *Estilos de afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el departamento de tránsito de la PNP Lima 2018*. [tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6763/Gallardo%20Mendoza%20de%20Cruz%20Liz%20Meli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gil-Monte, P. (2011). *El síndrome de quemarse por el trabajo: Burnout: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.) McGraw-Hill Education
- Hinojosa, L. y Alonso, M. (2019). Incertidumbre, estrés y su relación con el bienestar psicológico en familiares de dependientes del alcohol. *Cultura de los cuidados: Revista de enfermería y humanidades*, 55, 222 – 231.
<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/100840>

- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1987). Organizational level stress management interventions: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 229-248. http://doi:10.1300/J075v08n02_14
- Karasek, R. 1979. "Job demands, Job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24(2). 285-308. <http://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref>
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books
- Lofquist, L.H. y Dawis, R.W. (1969). *Adjustment to work*. Appleton-Century-Crofts
- Maslow. A. (1962). *Toward a Psychology of Being*. Van Nostrand
- Matalinares, M., Díaz, G., Raymundo, O., Baca, D., Uceda, J. y Yaringaño, J. (2016). Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología*, 19, 105 – 126. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/975>
- Michalos, A. (1986). Job satisfaction, marital satisfaction and the quality of life: A review and a preview. En F. Andrews (Ed.). *Essays on the Quality Of Life*, 23-144.
- Organización Mundial de la Salud (2019). Salud Mental: *Salud mental en el lugar de trabajo*. Encontrado en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Mundial de la Salud (2020). Publicaciones: *Plan de acción sobre salud mental 2013-2020*. Encontrado en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf;jsessionid=EB1280CB1B717E2186FCD277B1D5A233?sequence=1

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Ortega, J. y Quispe, D. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred ampliación Paucarpata. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3536/Psorjr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pontificia Universidad Católica del Perú (2019, 20 de mayo). *El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos*. <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>

Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35 – 55.

Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4). 719-727. <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>

Saldaña, C., Polo, J. y Gutiérrez, O. (2019). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1). 1 – 12. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/280/28063104003/28063104003.pdf>

Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Butterworth.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11409598
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2 (1), 33 – 50. <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Sunday, S., Terzungwe, A., Okhakhume, S. y Amough, D. (2017). Influence of Work-Family Conflict and Work Stress on the Psychological Well-Being among Police Officers in Makurdi Metropolis. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(17). 76 – 92. <http://116.203.177.230/index.php/ASSRJ/article/view/3432/2091>
- Uzuriaga, C. (2019). *Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36941/Uzuriaga_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, J. J. (2018). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima*. [tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional AU. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/550>
- Tang, Y. A. (2017). *Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017*. [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/11342/Tang_JYA.pdf?sequence=4

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

		TÍTULO: Estrés laboral y Bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020				
		AUTOR: Espinoza Mora, María Tessy				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo, 2020?	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el nivel de estrés laboral en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020. - Describir el nivel de bienestar psicólogo en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020. - Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión auto- 	<p>Hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión auto-aceptación de situaciones del bienestar psicológico</p>	FACTORES	Variable 1: Estrés laboral		
				Indicadores	Ítems	Escala
			F1	Liderazgo	8,17,23,30,32,34,35,38,39	Ordinal
			F2	Estructura organizacional	4,5,7,14,16,20,22,27,28,36,37,40,42	
			F3	Demandas del rol	13,25,26,31,33,41	
			F4	Desarrollo laboral	9,18,24	
			F5	Demandas interpersonales	3,12,19,29	
			F6	Demandas de la tarea	1,2,10,11	

<p>– aceptación del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>– Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>– Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>– Determinar la relación entre el estrés laboral y dominio del entorno del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>– Determinar la relación entre el estrés laboral y crecimiento personal del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>– Determinar la relación entre el estrés laboral y propósito de vida del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del Distrito de Surquillo, 2020.</p>	<p>en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>H2: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>H3: Existe relación entre el estrés laboral y autonomía del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>H4: Existe relación entre el estrés laboral y dominio de entorno del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo, 2020.</p>	F7	Condiciones de trabajo	6,15,21	
	DIMENSIONES	Variable 2: Bienestar Psicológico			
		Indicadores	Ítems	Escala	
	D1	Auto-aceptación	1,7,13,19,25,31	Ordinal	
		Relaciones positivas	2,8,14,20,26,32		
	D2	Autonomía	3, 4, 9, 10, 15, 21,27,33		
		Dominio de entorno	5, 11, 16, 22, 28,39		
	D3	Crecimiento personal	24, 30, 34, 35, 36,37,38		
		Propósito en la vida	6, 12,17, 18, 23,29		
	Variables de estudio				
				Edad	Ordinal
				Sexo	Nominal
			Tiempo de Servicio	Nominal	

		<p>H5: Existe relación entre el estrés laboral y crecimiento personal del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo, 2020.</p> <p>H6: Existe relación entre el estrés laboral y propósito de vida del bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP del distrito de Surquillo, 2020.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 2

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Estrés laboral	La OIT (2016), define al estrés laboral como una respuesta física y emocional a consecuencia de un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidas de una persona para hacer frente a esas exigencias.	La variable estrés laboral se mide a través del Cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral - CUVEO (Quirós, 2020)	Liderazgo	Comunicación de las jefaturas.	8,17,23,30,32,34,35,38,39	El cuestionario es de escala tipo likert, como una unidad de medición 1=nunca 2=casi nunca 3=algunas veces 4=casi siempre 5=siempre
			Estructura organizacional	Normas.	4,5,7,14,16,20,22,27,28,36,37,40,42	
			Demandas del rol	Sobrecarga de trabajo.	13,25,26,31,33,41	
			Desarrollo laboral	Crecimiento profesional.	9,18,24	
			Demandas interpersonales	Incompetencia de los profesionales	3,12,19,29	
			Demandas de la tarea	Sobre cargas del rol.	1,2,10,11	
			Condiciones de trabajo	Ambiente de trabajo	6,15,21	

Bienestar psicológico	Casullo (2002), manifestó que es la capacidad para entablar vínculos positivos y para tener una visión a futuro y autoaceptación de sí mismo, lo cual se manifiesta en los diferentes estados emocionales, ya sean buenos o malos, que se adjudica al significado del desarrollo personal.	La variable bienestar psicológico se mide a través de la Escala de Bienestar Psicológico para Adulto, BIEPS -A (Casullo, 2002) adaptado por Domínguez, 2014	Aceptación/contról de situaciones	Autocompetencias	2,11,13	Puntuaciones inferiores al percentil 25 = Bajo nivel de Bienestar Psicológico
			Autonomía	Toma de decisiones.	4,9,12	Puntuaciones mayores al percentil 50 =sujeto satisfecho con distintos aspectos de su vida
			Vínculos sociales	Empatía.	5,7,8	Puntuaciones al percentil 95 alto nivel de bienestar psicológico
			Proyectos	Proyecto de vida	1,3,6,10	

Anexo 3

Instrumento de la variable estrés laboral

<https://docs.google.com/forms/d/1cZiKBm3D5cCxrXGk8cuUgk3NeOPC6sgbdMS8J-U841Y/edit>

0 = Nunca 1 = Algunas veces 2 = Casi siempre 3 = Siempre

1. Tomar decisiones para resolver las tareas que tengo a cargo. *

0 1 2 3 4

Nunca Siempre

2. La presión que ejercen los supervisores de mi trabajo. 📄

0 1 2 3 4

Nunca Siempre

3. La falta de apoyo personal recibido por parte de mis compañeros de departamento. *

0 1 2 3 4

Nunca Siempre

4. No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad. *

0 1 2 3 4

Nunca Siempre

Instrumento de la variable bienestar psicológico

<https://docs.google.com/forms/d/1cZiKBm3D5cCxrXGk8cuUgk3NeOPC6sgbdMS8J-U841Y/edit>

Estrés laboral y bienestar psicológico

docs.google.com/forms/d/1cZiKBm3D5cCxrXGk8cuUgk3NeOPC6sgbdMS8J-U841Y/edit

Aplicaciones Gmail YouTube Maps Google Meet Aula virtual del Cen... Área personal WhatsApp Videoconferencias... Correo: Manuel Vill... Centro de Educació...

Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división

Preguntas Respuestas 2/28

INSTRUMENTO 2
Le pedimos que lea con atención las siguientes frases. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Donde:
1=De acuerdo 2=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3=En desacuerdo

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida. *

De acuerdo 1 2 3 En desacuerdo

2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo. *

De acuerdo 1 2 3 En desacuerdo

3. Me importa pensar qué haré en el futuro. *

De acuerdo 1 2 3 En desacuerdo

4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas. *

De acuerdo 1 2 3 En desacuerdo

Anexo 4

Carta de presentación de la escuela firmada por la coordinadora de la escuela



"Año de la universalización de la salud"

CARTA INV. N°1274 - 2020/EP/PSI.UCV.LIMA.NORTE-LN

Los Olivos, 20 de setiembre del 2020

Sr.

Coronel PNP Iván Yupanqui Solís

Jefe de la División de Laboratorio DIRCRI PNP
Av. Aramburu N° 150 Urb. Surquillo - Lima

Presente. -

Es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MARILIA TESSY ESPINOZA MORA**, con DNI N° 46174215, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; Con código de matrícula N° 6700278028. Quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología. Titulada **"ESTRES LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIVISION DE LABORATORIO DE LA DIRCRI PNP, SURQUILLO 2020"**, realizando una aplicación de prueba psicológica, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno.

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

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

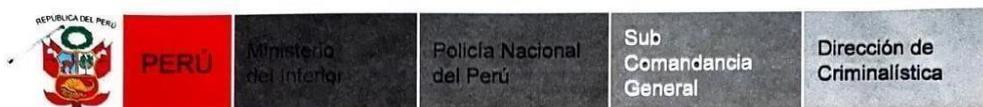
Atentamente;



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

Anexo 5

Carta de autorización firmada por la autoridad del centro donde se ejecutó la investigación.



*AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD

Surquillo, 21 de setiembre del 2020

OFICIO N° 60 -2020-DIRCRI-PNP/DIVLACRI-JEF

Señora : Dra. Roxana CARDENAS VILA
Coordinadora de la Escuela de Psicología – Campus Lima Norte

Asunto : Autorización a estudiante para realizar trabajo de investigación

Ref. : Carta N° 1274-2020/EP/PSI.UCV.LIMA.NORTE.LN del 20SET20

Es grato dirigirme a Ud., y de conformidad al documento de la referencia, hago de su conocimiento que se ha autorizado a la Srta. **Marilia Tessy ESPINOZA MORA** con DNI. N° 46174215, para que realice su trabajo de investigación titulado "**ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIVISION DE LABORATORIO DE LA DIRCRI PNP, SURQUILLO 2020**", en esta división de laboratorio de la Dirección de Criminalística de la PNP; a fin de optar el título de licenciada en psicología.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.

IEYS/nov



GA-205475
Iván Enrique YUPANQUI SOLIS
CORONEL PNP
JEFE DE LA DIVISION DE LABORATORIO CRIMINALISTICO
DIRCRI PNP

Anexo 6

Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología.



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N° 1485 - 2020/EP/PSI.UCV.LIMA.NORTE-LN

Los Olivos, 10 de setiembre del 2020

Autores:

Sergio Alexis Domínguez Lara

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **MARILIA TESSY ESPINOZA MORA**, con DNI N° 46174215, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700278028, quien realizara un trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulada "**ESTRES LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIVISION DE LABORATORIO DE LA DIRICRI PNP, SURQUILLO 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente



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

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N° 1289 - 2020/EP/PSI.UCV.LIMA.NORTE-LN

Los Olivos, 10 de Setiembre del 2020

Autor:

Diego Quirós Morales

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **MARILIA TESSY ESPINOZA MORA**, con DNI N° 46174215, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700278028, quien realizará un trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulada "**ESTRES LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIVISION DE LABORATORIO DE LA DRIRCRI PNP, SURQUILLO 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

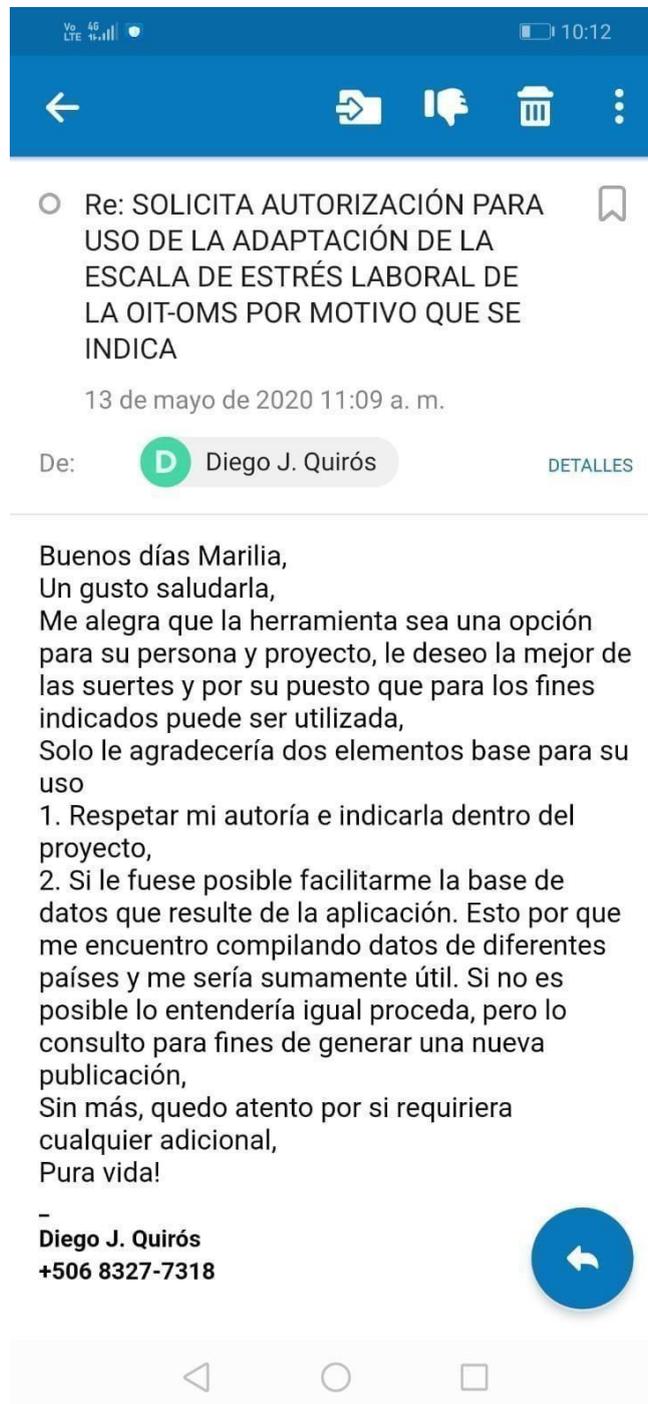
Atentamente;



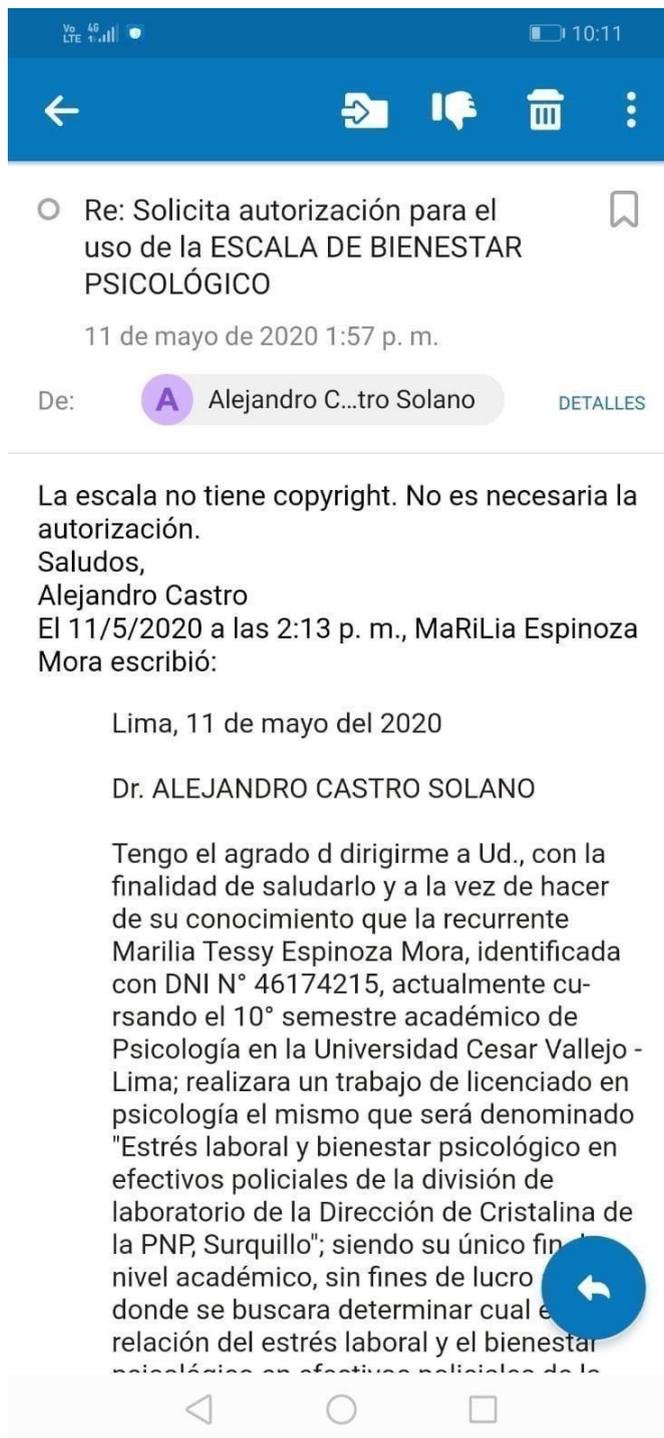
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7

Autorización de uso del instrumento por parte del autor original, variable estrés laboral.



Autorización de uso del instrumento por parte del autor original, variable bienestar psicológico.



Anexo 08

Asentimiento informado del formulario virtual

Estimado(a) participante:

Quisiera contar con su valiosa participación en esta investigación. El proceso consiste en responder una serie de preguntas, con el fin de lograr el objetivo de investigación ya mencionado líneas arriba. Para su participación se requiere su conformidad. Es importante mencionarle que los datos recogidos serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, no tienen fines diagnósticos y se utilizarán únicamente para propósitos de este estudio científico. De aceptar participar, debe marcar "SÍ ACEPTO" en la casilla inferior y colocar el número de su DNI.

En caso tenga alguna duda en relación a la investigación, debe comunicarse con el supervisor responsable, Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos, a través del siguiente correo electrónico institucional: jcescuderoe@ucvvirtual.edu.pe

SÍ ACEPTO NO

ACEPTO

DNI: _____

Anexo 09

Resultados del Piloto

Análisis de ítems

Variable estrés laboral

Tabla 6

Análisis de ítems de la dimensión liderazgo

Ítems	FR					M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	0	1	2	3	4								
8	17.6	21.6	21.6	33.3	5.9	1.88	1.227	-0.173	-1.135	0.622	0.480	0,000	Sí
17	29.4	13.7	31.4	21.6	3.9	1.57	1.237	0.034	-1.184	0.796	0.714	0,000	Sí
23	17.6	25.5	31.4	19.6	5.9	1.71	1.154	0.123	-0.764	0.577	0.421	0,000	Sí
30	15.7	23.5	21.6	27.5	11.8	1.96	1.280	-0.043	-1.101	0.833	0.770	0,000	Sí
32	17.6	17.6	23.5	31.4	9.8	1.98	1.273	-0.204	-1.063	0.805	0.736	0,000	Sí
34	21.6	17.6	27.5	25.5	7.8	1.80	1.265	-0.047	-1.078	0.780	0.706	0,000	Sí
35	13.7	29.4	33.3	19.6	3.9	1.71	1.064	0.108	-0.608	0.686	0.570	0,000	Sí
38	17.6	13.7	23.5	27.5	17.6	2.14	1.357	-0.259	-1.088	0.798	0.725	0,000	Sí
39	11.8	17.6	37.3	23.5	9.8	2.02	1.140	-0.124	-0.551	0.707	0.593	0,000	Sí

Tabla 7

Análisis de ítems de la dimensión estructura organizacional

ítems	FR					M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	0	1	2	3	4								
4	9.8	15.7	33.3	29.4	11.8	2.18	1.144	-0.277	-0.543	0.646	0.521	0,000	Sí
5	15.7	19.6	29.4	23.5	11.8	1.96	1.248	-0.052	-0.918	0.650	0.762	0,000	Sí
7	9.8	21.6	35.3	21.6	11.8	2.04	1.148	0.003	-0.628	0.551	0.653	0,001	Sí
14	13.7	29.4	17.6	31.4	7.8	1.90	1.221	-0.012	-1.135	0.769	0.733	0,000	Sí
16	17.6	31.4	21.6	19.6	9.8	1.73	1.250	0.292	-0.932	0.701	0.570	0,000	Sí
20	11.8	19.6	33.3	29.4	5.9	1.98	1.104	-0.238	-0.647	0.733	0.678	0,000	Sí
22	17.6	29.4	31.4	17.6	3.9	1.61	1.097	0.187	-0.667	0.641	0.766	0,000	Sí
27	15.7	23.5	25.5	31.4	3.9	1.84	1.155	-0.167	-1.033	0.870	0.811	0,000	Sí
28	11.8	17.6	37.3	25.5	7.8	2.00	1.114	-0.181	-0.519	0.767	0.657	0,000	Sí
36	15.7	19.6	29.4	29.4	5.9	1.90	1.171	-0.192	-0.892	0.811	0.742	0,000	Sí
37	11.8	23.5	35.3	19.6	9.8	1.92	1.146	0.076	-0.611	0.816	0.729	0,000	Sí
40	9.8	13.7	39.2	29.4	7.8	2.12	1.070	-0.345	-0.256	0.754	0.662	0,000	Sí
42	13.7	17.6	37.3	25.5	5.9	1.92	1.111	-0.204	-0.589	0.665	0.628	0,000	Sí

Tabla 8

Análisis de ítems de la dimensión demandas del rol

ítems	FR					M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	0	1	2	3	4								
13	35.3	23.5	23.5	9.8	7.8	1.31	1.273	0.648	-0.566	0.606	0.537	0,000	Sí
25	23.5	23.5	31.4	19.6	2.0	1.53	1.120	0.057	-1.018	0.707	0.672	0,000	Sí
26	21.6	35.3	25.5	11.8	5.9	1.45	1.137	0.551	-0.329	0.688	0.640	0,000	Sí
31	13.7	27.5	23.5	21.6	13.7	1.94	1.271	0.114	-1.031	0.574	0.485	0,000	Sí
33	29.4	21.6	29.4	17.6	2.0	1.41	1.152	0.183	-1.091	0.698	0.668	0,000	Sí
41	15.7	25.5	29.4	21.6	7.8	1.80	1.184	0.095	-0.825	0.575	0.491	0,000	Sí

Tabla 9

Análisis de ítems de la dimensión desarrollo laboral

ítems	FR					M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	0	1	2	3	4								
9	11.8	15.7	37.3	23.5	11.8	2.08	1.163	-0.158	-0.565	0.420	0.482	0,000	Sí
18	19.6	21.6	25.5	21.6	11.8	1.84	1.302	0.076	-1.065	0.714	0.820	0,000	Sí
24	15.7	21.6	29.4	25.5	7.8	1.88	1.194	-0.058	-0.884	0.522	0.635	0,000	Sí

Tabla 10

Análisis de ítems de la dimensión demandad interpersonales

ítems	FR					M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	0	1	2	3	4								
3	17.6	21.6	39.2	13.7	7.8	1.73	1.150	0.158	-0.503	0.308	0.914	0,002	Sí
12	15.7	23.5	29.4	27.5	3.9	1.80	1.132	-0.114	-0.922	0.672	0.746	0,000	Sí
19	23.5	17.6	33.3	21.6	3.9	1.65	1.180	-0.025	-1.000	0.670	0.920	0,000	Sí
29	15.7	19.6	37.3	21.6	5.9	1.82	1.126	-0.075	-0.644	0.646	0.840	0,000	Sí

Tabla 11

Análisis de ítems de la dimensión demandas de las tareas

ítems	FR					M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	0	1	2	3	4								
1	13.7	17.6	23.5	15.7	29.4	2.29	1.418	-0.197	-1.248	0.544	0.575	0,000	Sí
2	11.8	13.7	27.5	27.5	19.6	2.29	1.270	-0.340	-0.809	0.767	0.809	0,000	Sí
10	21.6	29.4	35.3	13.7	0.0	1.41	0.983	-0.006	-0.999	0.437	0.437	0,001	Sí
11	9.8	27.5	29.4	21.6	11.8	1.98	1.175	0.116	-0.801	0.490	0.504	0,000	Sí

Tabla 12

Análisis de ítems de la dimensión condiciones de trabajo

ítems	FR					M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	0	1	2	3	4								
6	11.8	25.5	31.4	21.6	9.8	1.92	1.163	0.079	-0.735	0.494	0.596	0,000	Sí
15	19.6	29.4	27.5	13.7	9.8	1.65	1.230	0.384	-0.695	0.505	0.609	0,000	Sí
21	27.5	23.5	27.5	15.7	5.9	1.49	1.223	0.331	-0.855	0.565	0.680	0,000	Sí

Variable bienestar psicológico

Tabla 13

Análisis de ítems de la dimensión aceptación/control de situaciones

ítems	FR			M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	1	2	3								
2	82.4	84.3	74.5	1.22	0.503	2.348	4.948	0.675	0.737	0,000	Sí
11	13.7	11.8	19.6	1.20	0.491	2.561	6.049	0.705	0.766	0,000	Sí
13	3.9	3.9	5.9	1.31	0.583	1.730	2.060	0.665	0.724	0,000	Sí

Tabla 14

Análisis de ítems de la dimensión autonomía

ítems	FR			M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	1	2	3								
4	74.5	19.6	5.9	1.31	0.583	0.730	0.060	0.193	0.657	0,000	No
9	43.1	37.3	19.6	1.76	0.764	0.432	-1.145	1.016	0.993	0,000	No
12	62.7	25.5	11.8	1.49	0.703	1.112	-0.067	0.209	0.653	0,000	No

Tabla 15

Análisis de ítems de la dimensión vínculos sociales

ítems	FR			M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	1	2	3								
5	72.5	23.5	3.9	1.31	0.547	0.565	0.633	0.511	0.618	0,000	Sí
7	74.5	19.6	5.9	1.31	0.583	0.730	0.060	0.491	0.587	0,000	Sí
8	80.4	15.7	3.9	1.24	0.513	0.160	0.039	0.602	0.713	0,000	Sí

Tabla 16

Análisis de ítems de la dimensión proyectos

ítems	FR			M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	1	2	3								
1	96.1	3.9	0.0	1.04	0.196	4.893	22.834	0.454	0.475	0,023	No
3	76.5	13.7	9.8	1.33	0.653	1.776	1.821	0.500	0.551	0,000	No
6	88.2	7.8	3.9	1.16	0.464	3.081	9.082	0.538	0.590	0,000	No
10	76.5	11.8	11.8	1.35	0.688	1.710	1.430	0.514	0.558	0,000	No

Confiabilidad por omega y alfa

Tabla 17

Análisis de fiabilidad por el coeficiente de omega y alfa

Variable	Omega (Ω)	Alfa (α)	N° de elementos
Estrés laboral	0,974	0,973	42
Bienestar psicológico	0,867	0,839	13

Percentiles

Tabla 18

Puntuación Cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral en efectivos policiales del Distrito de Surquillo, 2020.

		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
	Liderazgo	0 - 14	15 - 25	26 - +
	Estructura organizacional	0 - 15	16 - 29	30 - +
	Demandas del rol	0 - 7	8 - 12	13 - +
Niveles	Desarrollo laboral	0 - 4	5 - 8	9 - +
	Demandas interpersonales	0 - 4	5 - 8	9 - +
	Demandas de la tarea	0 - 5	6 - 11	12 - +
	Condiciones de trabajo	0 - 3	4 - 7	8 - +
Puntaje general	Estrés laboral	0 - 63	64 - 92	92 - +
	Cuartiles	1 - 25	26 - 74	75 - +

Fuente: elaboración propia.

De la tabla 18 se presenta los puntajes directos de manera general y por dimensiones del Cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral.

Tabla 19

Puntuación de la Escala de Bienestar Psicológico para Adulto en efectivos policiales del Distrito de Surquillo, 2020.

Dimensiones		Aceptación/ control de situaciones	Autonomía	Vínculos sociales	Proyectos	Puntaje general	Cuartiles
Puntajes directos							
Niveles	Alto	7 - 9	7 - 9	7 - 9	9 - 12	29 - 39	76 - +
	Medio	4 - 6	4 - 6	4 - 6	5 - 8	16 - 28	26 - 75
	Bajo	3	3	3	4	13 - 15	1 - 25

Fuente: elaboración propia.

De la tabla 19 se presenta los puntajes directos de manera general y por dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico para Adulto.

Anexo 10

Criterio de jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA VALORAR LA PERCEPCIÓN SOBRE POTENCIALES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL – CUVEO

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Estrada Alomia Erika Roxana

DNI:09904133

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
02	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2020	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de septiembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTO, BIEPS -A

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Estrada Alomia Erika Roxana

DNI:09904133

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
02	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2020	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de septiembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA VALORAR LA PERCEPCIÓN SOBRE POTENCIALES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL - CUVEO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Victor Hugo Espino Sedano

DNI: 07198999

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1983 - 1988
02	Universidad César Vallejo	Maestría	2013 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INABIF	psicólogo	Pueblo libre	1992 - 2020	Elaborar propuestas de intervención familiar y fortalecimiento del equipo de educadores de calle
02					
03					

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

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

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

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



VICTOR HUGO ESPINO SEDANO
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 4914

30 de septiembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTO, BIEPS -A

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Victor Hugo Espino Sedano

DNI: 07198999

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1983 - 1988
02	Universidad César Vallejo	Maestría	2013 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INABIF	psicólogo	Pueblo libre	1992 - 2020	Elaborar propuestas de intervención familiar y fortalecimiento del equipo de educadores de calle
02					
03					

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

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

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

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



VICTOR HUGO ESPINO SEDANO
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 4914

30 de septiembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA VALORAR LA PERCEPCIÓN SOBRE POTENCIALES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL - CUVEO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Chero Ballón de Alcántara. Elizabeth Sonia.

DNI: 25657516.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Psicología Clínica y de la Salud	2018-2019
02	Universidad Particular San Martín de Porras	Diplomado en asesoría de tesis	2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	Psicóloga especialista	Departamento de Psicología	1992 hasta la actualidad	Evaluación, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación
02					
03					

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

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

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

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


 Dra. Elizabeth Sonia Chero Ballón de Alcántara
 C.P. 1002

04 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTO, BIEPS -A

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Chero Ballón de Alcántara. Elizabeth Sonia

DNI: 25657516.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Psicología Clínica y de la Salud	2018-2019
02	Universidad Particular San Martín de Porras	Diplomado en asesoría de tesis	2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	Psicóloga especialista	Departamento de Psicología	1992 hasta la actualidad	Evaluación, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación
02					
03					

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

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

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

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


 Dra. Elizabeth Sonia Chero Ballón de Alcántara
 C.P. 1002

04 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA VALORAR LA PERCEPCIÓN SOBRE POTENCIALES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL - CUVEO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos

DNI: 41432984

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 – 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 – 2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lima Norte	2019 - 2020	Docente

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

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

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

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



Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

04 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTO, BIEPS -A

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos

DNI: 41432984

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 – 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 – 2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lima Norte	2019 - 2020	Docente

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

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

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

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



Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

04 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJÁN**

DNI: 45129097

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PSICOLOGÍA	2005-2010
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BARCELONA	TERAPIA FAMILIAR SISTÉMICA	2012-2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ	PSICÓLOGO	LIMA	2016- ACTUALIDAD	PSICÓLOGO ASISTENCIAL
02	INABIF-MIMP	PSICÓLOGO	LIMA	2015-2016	PSICÓLOGO ASISTENCIAL
03	ESSALUD	PSICÓLOGO	LIMA	2013-2015	PSICÓLOGO ASISTENCIAL

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

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

10 de Setiembre del 2020



D.S. 391997 - A+
ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJÁN
 O.P.P. PSIC. PNP
 C.P.S. N° 171493 DNI 45129097
 DPTO. PSICOLOGIA CHPNP LNS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTO, BIEPS -A

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Juan José Kaneko Aguilar.**

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Seleto	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

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

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



Mg. Juan José Kaneko Aguilar
 PSICÓLOGO
 C. P. N. 11240

30 de septiembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA VALORAR LA PERCEPCIÓN SOBRE POTENCIALES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL - CUVEO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Seleкто	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

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

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

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

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



 Mg. Juan José Kaneko Aguilar
 Psicólogo
 C. P. N. 17940

30 de septiembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA VALORAR LA PERCEPCIÓN SOBRE POTENCIALES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL - CUVEO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR – EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLÓGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLÓGICO

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

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

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

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

12 de octubre 2020



 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C. P. N. 3516

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTO, BIEPS -A

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR – EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO

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

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

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

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

12 de octubre 2020



Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.P.S.P. 3516

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA VALORAR LA PERCEPCIÓN SOBRE POTENCIALES GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL - CUVEO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA

DNI: 41440344

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2014- 2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2017- ACTUALIDAD	DOCENTE DE ESCUELA
02					
03					

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

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

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

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



FIRMA
VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA

CPSP:15344

20 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTO, BIEPS -A

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA

DNI: 41440344

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2014- 2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2017- ACTUALIDAD	DOCENTE DE ESCUELA
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensiónFIRMA
VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA

CPSP:15344

30 de septiembre de 2020

Anexo 11

Resultados adicionales

Diagrama de puntos

