



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una
Institución policial del distrito de Rímac, 2021**

Tesis para obtener el título profesional de:

Licenciada en psicología

AUTORAS:

Rodrigo Huaman, Yerlin Yesenia (ORCID: 0000-0002-8600-3426)
Ventura Bonifacio, Juana Flavia Lucia (ORCID: 0000-0002-9518-0301)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios con mucho amor y gratitud. A nuestros padres, por habernos brindado siempre lo mejor de ellos.

Agradecimiento

A nuestro asesor Dr. Víctor Eduardo Candela Ayllón., quien guio paso a paso el desarrollo de nuestro trabajo y por su apoyo incondicional, para él mi respeto y estima personal.

A nuestros familiares que en este proceso nos apoyaron de forma incondicional para lograr llegar a nuestra meta.

A la población de estudio quien nos permitió realizar nuestra investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIA	34
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad para las variables Estrés laboral y Bienestar psicológico con sus respectivas dimensiones	20
Tabla 2 Análisis de correlación entre Estrés laboral y Bienestar psicológico en colaboradores.....	20
Tabla 3 Análisis de correlación entre estrés laboral y dimensiones de bienestar psicológico en colaboradores	21
Tabla 4 Análisis de correlación entre bienestar psicológico y dimensiones de estrés laboral en colaboradores	21
Tabla 5 Análisis descriptivo de los niveles de estrés laboral de manera general.	22
Tabla 6 Análisis descriptivo de los niveles de bienestar psicológico de manera general.....	22
Tabla 7 Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico.....	22
Tabla 8 Análisis comparativo de la variable de estrés laboral según sexo, edad y tiempo de servicio. Colaboradores del distrito de Rímac 2021.....	23
Tabla 9 Análisis comparativo entre las dimensiones de estrés laboral según sexo, edad y tiempo de servicio. Colaboradores del distrito de Rímac 2021..	24
Tabla 10 Análisis comparativo de la variable bienestar psicológico según sexo, edad y tiempo de servicio. Colaboradores del distrito de Rímac 2021..	25
Tabla 11 Análisis comparativo entre las dimensiones de bienestar psicológico según sexo, edad y tiempo de servicio. Colaboradores del distrito de Rímac 2021.	25
Tabla 12 Análisis descriptivo, validez de correlación Ítem-test (Índice de homogeneidad corregida), confiabilidad por consistencia interna por dimensión de la escala de estrés Laboral OIT – OMS	53
Tabla 13 Análisis descriptivo, validez de correlación Ítem-test (Índice de homogeneidad corregida), confiabilidad por consistencia interna por dimensión de la escala Bienestar Psicológico (BIEPS-A).....	54
Tabla 14 Validez de Contenido de la escala Estrés Laboral OIT – OMS.....	55
Tabla 15 Validez de Contenido de la escala Bienestar Psicológico (BIEPS-A) ...	55

RESUMEN

El desarrollo de la tesis tuvo como finalidad de estudio, conocer cómo se da la correlación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en efectivos policiales que desempeñan labores en una institución de la PNP del distrito del Rímac en el año 2021. Se trató de una investigación cuantitativa, de tipo aplicada de alcance correlacional y diseño no experimental. Participaron 193 efectivos, evaluados con la escala de estrés de la OIT-OMS y la escala de bienestar psicológico para jóvenes (BIERPS-J). Los resultados mostraron que ambos fenómenos psicológicos se asociaron correlativamente describiendo una pendiente negativa ($r_s = -.344$) bajo una significancia estadística por debajo de .05, lo cual denotó la existencia de una correlación significativa; lo cual lleva a interpretarse que cuanto menores sean las evidencias de estrés laboral en los efectivos evaluados, mayores han de ser las muestras de bienestar psicológico en ellos; esta afirmación está basada sobre un tamaño del efecto mediano.

Palabras clave: estrés laboral, bienestar psicológico, colaboradores.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between work stress and psychological well-being in police officers working in a PNP institution in the Rimac district in the year 2021. It was a quantitative, applied research of correlational scope and non-experimental design. A total of 193 personnel participated, evaluated with the ILO-WHO stress scale and the psychological well-being scale for young people (BIERPS-J). The results showed that both psychological phenomena were correlatively associated describing a negative slope ($r_s = -.344$) under a statistical significance below .05, which denoted the existence of a significant correlation; this leads to the interpretation that the lower the evidence of work stress in the personnel evaluated, the higher the samples of psychological well-being in them; this statement is based on a medium effect size.

Keywords: work stress, psychological well-being, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una de las problemáticas más resaltantes y de urgencia atención en las organizaciones a nivel mundial; fenómeno que puede afectar de forma diferente a cada persona, desencadenando en problemas psicológicos y físicos, disfrutando cada vez menos el trabajo que realizan, alterando el buen funcionamiento y cumplimiento de los resultados de una organización (Lara, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) reportó que en Europa, un total de cuarenta millones de individuos en el último lustro sufrían de estrés laboral, representando para esta región entre el 50% y el 60% del total de días de trabajo perdido; mientras en el continente americano, uno de cada diez trabajadores experimentó un cuadro de estrés y tensión asociados con las condiciones de trabajo (10%), no obstante, en Asia y en los países correspondientes a la cuenca del Pacífico, el 48% de los trabajadores señalaron que los altos niveles de exigencias laboral eran la principal dificultad para llevar un estilo de vida saludable. Estos hallazgos nos señalan, la evidencia de altos grados de estrés laboral asociados a la carga de trabajo excesiva, que esta puede interferir en la salud física y mental, sobre todo en personas cuya labor está orientada a estar en constante alerta e incluso vulnerabilidad de su propia vida, como es la labor del efectivo policial.

En el contexto peruano, el Instituto Nacional de Salud Mental (2013) reportó que casi la mitad de las personas evidencian altos signos de estrés a lo largo de sus vidas (46,9%), indicando al entorno de trabajo como el segundo factor estresor, siendo que el 63,7% de la muestra se hallaba laborando. Similares resultados obtuvieron la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2019) reportando que un 80% de personas presentaron un cuadro de estrés, siendo un porcentaje alto a diferencia de provincia, asimismo en cuanto a género, presentaron las mujeres mayor niveles de estrés que los varones. Estos resultados pueden indicar el avance del estrés en el contexto laboral y eventualmente podrían generar problemas de salud.

Mientras tanto, entre los factores que afectan el bienestar psicológico se encuentra como principal predictor al estrés laboral, el reconocimiento, expectativa

de la línea de carrera, compromiso a la labor que desempeñan y exigencias emocionales, así también los factores psicosociales, tales como el capital psicológico, la organización ocupacional, el clima laboral, el apoyo percibido por la organización y compañeros, entre otros (Johari y Omar, 2019). Otros estudios señalaron que los principales aspectos negativos que afectan el bienestar son el exceso de trabajo, exigencia laboral, falta de apoyo percibido por la organización, familia y compañeros (Teixeira y Guedes, 2020).

El estrés repercute en el bienestar psicológico originando problemas tales como: irritabilidad, tensión y baja autoestima, así también desencadenando problemas de salud como, enfermedades gastrointestinales y cardiovasculares (Duran, 2009). El bienestar psicológico tiene relación con la salud mental, eso nos dice que es de suma importancia reforzar y trabajar en su prevención de trastornos mentales, así como salvaguardar los derechos laborales, con el fin de proteger el buen desarrollo personal y laboral (OMS, 2019).

El trabajo policial conlleva una oblación y compromiso personal por parte de los efectivos, ya que en su día a día están vulnerables a efectos que requieren esfuerzos, bruscos cambios de horario y ritmo de vida, generando muchas veces problemas en la salud, siendo por ello definida como una labor de alto riesgo de estrés; en efecto la labor que desempeñan los efectivos policiales alude a un labor sacrificante y comprometida, donde puede ser alterado su vida personal y generar problemas en su salud (Díaz y Tinoco, 2012).

De tal motivo, esta investigación se plantea la siguiente pregunta, ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una institución policial del distrito de Rímac, 2021?

El presente estudio posee una relevancia social, ya que beneficia a las organizaciones a que logren estimar y comprender la relación entre las variables de estudio, promoviendo las buenas prácticas para el bienestar integral. A nivel teórico, se obtendrá mayor conocimiento sobre la coherencia de ambas variables, lo cual fundamenta la investigación y sirve del mismo modo para investigaciones futuras. En cuanto al nivel práctico, los resultados obtenidos son de vital insumo para implementar acciones que favorezcan el bienestar psicológico, aportando

valor a novedosas planificaciones como programas preventivos promocionales dedicados a optimizar el bienestar integral de los colaboradores dentro de su medio de labor. Seguidamente a nivel metodológico se empleará modos, recursos, técnicas e instrumentos buscará la correlación en medio de estrés laboral y el bienestar psicológico, contando con altas propiedades de confiabilidad y validez.

Es por tanto que el fin central del presente estudio fue determinar cómo se relaciona el estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una institución policial del distrito de Rímac, 2021; de este, se desprenden seis objetivos específicos: a) cómo se da la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico (aceptación/control, autonomía, vínculos, y proyectos); b) determinar como se da la relación entre el bienestar laboral y las dimensiones de estrés laboral (expresadas en: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, Influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo); c) describir el estrés laboral, tanto en general como por dimensiones; d) describir el bienestar psicológico, tanto de manera general como por dimensiones; e) comparar el estrés laboral (total y por subescalas) según sexo, edad, tiempo de servicio y cargo; f) comparar cómo se da el bienestar psicológico (total y por subescalas) según sexo, edad, tiempo de servicio y cargo.

Como respuesta tentativa al problema de investigación se esperó que exista relación inversa y significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una institución policial del distrito de Rímac, 2021. Así mismo, se formuló las hipótesis específicas: H1) La relación entre estrés laboral con las dimensiones de bienestar psicológico expresados en aceptación/ control, autonomía, vínculos, y proyectos es inversa y significativa. H2) La relación entre bienestar psicológico con las dimensiones de estrés laboral expresados en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, Influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo es inversa y significativa.

II. MARCO TEORICO

En el segundo punto de este estudio se hizo una revisión sistemática sobre la relación de las variables medulares de la presente investigación, encontrando antecedentes nacionales e internacionales, así como definiciones conceptuales y teorías de las variables de investigación.

Comenzamos citando algunas investigaciones a nivel nacional.

Espinoza (2021), en Lima, propuso determinar de qué manera se relaciona la variable denominada estrés laboral y la variable llamada bienestar psicológico en policías de la división de laboratorio de DIRCRI PNP. Participaron 228 policías de la DIRCRI del distrito de Surquillo, a quienes aplicó la escala para evaluar la apreciación con respecto a los potenciales generados de estrés laboral (CUEVO) del autor Diego Casullo (2019) y el cuestionario de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) de Casullo (2002). Como resultado principal se halló que sí hay correlación significativa e inversa entre las dos variables ($Rho=-,431$; $p=,000$). De la misma manera, se demostró que el nivel de estrés laboral de los trabajadores es mediano, de la misma manera que el bienestar psicológico.

Mariano (2021), en Lima, se propuso conocer la correlación entre los modos en que una persona hace frente al estrés, y el bienestar psicológico en el personal de salud de un hospital del distrito de San Miguel. Participan 176 trabajadores de ambos géneros del citado hospital, empleando la escala de Afrontamiento al estrés (CAE) de Sandin y Chorot (2012) y la escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) de Casullo y Benlla (2002). El resultado central evidenció que no hay correlación entre afrontamiento al estrés y bienestar psicológico ($Rho=-0.070$); además, demostró el predominio de un alto grado de bienestar psicológico en hombres, mientras en las mujeres, un nivel mediano; no obstante, las mujeres muestran un mejor afrontamiento al estrés que los varones.

Cárdenas y Quintana (2021) plantearon conocer de qué forma se asocia el estrés que desarrolla una persona a causa de su trabajo, y el bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celedín, Cajamarca. Participaron 50 efectivos policiales de dicha comisaría, evaluados con la Escala de Estrés por Coaquira y Sepillado (2014) que fue adaptada por Péres y Salcedo (2018) en

Cajamarca y la Escala de Bienestar Psicológico por Ryff (1989) que fue adaptada por Briones (2019) en Cajamarca. Encontraron la existencia de una correlación significativa, describiendo una asociación de pendiente negativa (inversa) ($Rho = - ,861$), de la misma manera arroja que tres de cada cinco efectivos policiales (58%) muestran un alto grado de estrés y tres de cada diez efectivos policiales muestran grado bajo de bienestar psicológico (30%).

Adanaque (2020) elaboró una investigación donde quiso encontrar una relación entre las variables bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores de los centros de salud mental comunitarios en la provincia de Sullana, Piura. Tuvo una muestra de 44 trabajadores, evaluados con el cuestionario de estresores laborales de Troht y Andersen (2001) y el cuestionario de bienestar psicológico de Casullo (2001) dichas pruebas fueron adaptados por la autora de la investigación. Como resultado principal se demostró que no se halló relación en medio del estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = -,233$ $p=0.128$), de la misma manera no detectó correlación entre las dimensiones de la variable estrés laboral con bienestar psicológico, eso quiere decir que los colaboradores del centro de salud mental cuentan con estrategias para hacer frente a situaciones de estrés y ocasionar un muy bien estado de bienestar psicológico.

Chunga, et al. (2019) propusieron determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout. Tuvieron una muestra de 50 taxistas de la ciudad de Trujillo, Perú; fueron analizados con la Escala de Evaluación del Estrés en su tercera versión y la Escala Maslach Burnout Inventory – General Survey. Los resultados mostraron que sí existe una relación significativa entre los niveles del estrés laboral y los niveles del síndrome de Burnout, asociándose los niveles altos de ambas variables, así como los niveles bajos (χ^2 : 12,565 y $p=.014$). A la vez, se pudo ver que los taxistas con edades de 27 a 38 años son los que arrojaron un nivel alto en estrés, manifestando desgaste emocional.

Gallardo (2019) desarrolló una la investigación en Lima, con el objetivo de determinar la relación entre los estilos de afrontamiento del estrés y el bienestar psicológico el personal de tránsito de la Policía Nacional del Perú de Lima. Fue una investigación cuantitativa de tipo aplicada con un alcance con relación al de diseño no experimental de una sola medición. Participaron 210 efectivos policiales quienes

fueron evaluados con la escala de afrontamiento al estrés de Chorop y Sandín y la escala de bienestar psicológico de Riff. Los resultados mostraron que el bienestar psicológico se mostró el nivel moderado en 7 de cada 10 evaluados (67.1%), adicto en la quinta parte (22.9%) y elevado en 1 de cada 10 efectivos policiales (10.0%).

Benavides, et al. (2020) realizaron una investigación a fin de analizar el bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. En su investigación tuvieron una muestra de 602 uniformados entre ellos 531 varones, 71 mujeres. Emplearon la escala de Bienestar Psicológico (EBP). Los resultados de este estudio reflejan las subescalas evaluadas teniendo como principio la escala de Bienestar Psicológico Subjetivo (64%), seguida de la escala General de Bienestar (61%), continuo con el Bienestar Material (59%), por ultimo y con menor puntuación en el rango algo está la escala de Bienestar Laboral (45%). Con dicho estudio se diseñó un protocolo que les faculte métodos y técnicas a los expertos de la salud mental para un buen abordaje de la problemática presentada.

Saldaña, et al. (2019) investigaron la correlación entre el bienestar, estrés y factores de riesgo de una institución gubernamental de Ciudad Guzmán en Jalisco, México. Se utilizaron diversos instrumentos tales como la escala de Carol Ryff (1989) que fue adaptada por Van Dierendonck (2004), cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales de Campa (2018) que tuvo su versión revisada por Almirall, et al. (2018) y el cuestionario de Estrés laboral organizacional por Medina, Preciado y Pando (2007). La muestra fue de 121 colaboradores. Reportaron la no existencia de correlación entre el estrés y bienestar psicológico.

Millán, et al. (2017) en su estudio plantearon reconocer el efecto de la dependencia universitaria (oficial o privada), además de la impresión de las fuentes de estrés laboral, así también la evaluación de la circunstancia de trabajo y el bienestar psicológico. En su investigación tuvieron una muestra de 903 docentes de 32 universidades de Venezuela. Utilizaron tres instrumentos para recolectar información, primero el cuestionario de Bienestar Psicológico (Sánchez-Cánovas, 2007), segundo, la escala de Condiciones de Trabajo (Blanch et al., 2010) y por último el cuestionario de Percepción de Estresores en Docentes Universitarios (Álvarez et al., 2011). Como resultado obtuvieron que laborar en un centro de educación superior, aumenta la apreciación al estrés laboral lo cual impacta de

manera negativa ciertas condiciones de trabajo($r=-0.208$), así como también se impacta de manera negativa el bienestar psicológico.

Veysi y Ilhan (2021) realizaron un estudio en Turquía sobre Bienestar psicológico, depresión y estrés entre profesionales sanitarios y no sanitarios. Participaron 546 profesionales sanitarios y 445 no profesionales sanitarios entre los 22 años a 67 años, evaluados con la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés 21 y la Escala de Bienestar Psicológico. Reportaron que no existe diferencias significativas en función al género y la variable bienestar psicológico, en los profesionales sanitarios y no sanitarios, de la misma forma no se encontró diferencias significativas en función a si trabajan o no en el servicio de COVID-19 y las variables bienestar psicológico y estrés. En cuanto a la variable depresión y estrés presentaron puntuaciones significativamente mayores en mujeres, así también se encontró que las mujeres profesionales sanitarias que trabajan en el área de COVID-19 evidencian un bienestar mental deficiente.

Tommasi, Conte y Saggino (2021) ejecutaron un estudio en Italia sobre estrés, enfermedad psicológica, bienestar psicológico y personalidad en bomberos comparados con otras categorías laborales. Su muestra estuvo compuesta por 56 participantes (bomberos, policías urbanos, empleados), evaluados con el test de Orientación Revisado, el cuestionario de Satisfacción Vital, el cuestionario de Autoestima de Rosenberg y el cuestionario de Afecto Positivo-Afecto Negativo. El resultado del estudio demostró que los bomberos evidencian niveles bajos de ansiedad, depresión y estrés, comparados con otras categorías de grupos; los bomberos presentaron niveles bajos de enfermedades psicológicas, mientras que los policías urbanos presentan un nivel medio y los empleados el más alto, en cuanto al bienestar psicológico no se hallaron diferencias significativas en los grupos.

Continuando con el tercer punto, se describe las bases teóricas de las variables de esta investigación.

La variable de Bienestar Psicológico, esta variable es un tanto compleja con su conceptualización, sin embargo, está orientada a la percepción de sentirse estable, en términos generales; en primera instancia Casullo y Castro (2002) refiere

que, si una persona está satisfecha con su vida, si su estado de ánimo siempre es afable y solo de vez en cuando se siente emociones desagradables como tristeza o ira, entonces su sentido de felicidad será alto.

El “Modelo de la Multidimensionalidad Constructural” o “Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico”, desarrollado por Ryff (1989) y Keyes, afirma su importancia, ya que ayuda a establecer una relación genuina y optimista con los demás, donde se hallaría confianza, empatía y capacidad de querer. De la misma forma se reitera que Casullo (2002) expuso que la idoneidad de establecer conexiones positivas, tener una visión de futuro y la autoaceptación se patenta en distintos sucesos emocionales, estas sean virtuosos o nocivo, lo que se atribuye al significado del desarrollo personal. De igual manera, para Diener, et al. (2000; citado por Casullo, 2002) el rango en qué las personas evalúan su vida, teniendo en como elementos el placer con la vida misma tal como la familia, el matrimonio, la falta de depresión y el hábito de emociones optimistas.

Para Schumutte y Ryff, (1997; citado por Casullo, 2002) la felicidad es una estructura más amplia que la elemental estabilidad de la influencia positiva en su extenso tiempo, la sapiencia popular se llama felicidad. Frente a esto, Ryff (1989), en relación con las premisas de bienestar psicológico, manifestó que es fundamental determinar los factores óptimos que restablecen positivamente la salud mental, ya sea querer tener una calidad de vida, suficiente trabajo o funciones personales.

Ahora bien, Ryff (1989) dentro de Teoría Multidimensional propuso seis dimensiones: *Autoaceptación*, se refiere a que el individuo acepta hechos pasados, acepta lo sucedido y comienza a vivir en el aquí y ahora; *Relaciones Positivas*, hace referencia a la capacidad de cultivar y perdurar relaciones cercanas con los demás; *Autonomía*, se refiere a tener la aptitud de repeler la presión social, pensar o actuar de determinada manera, y orientar y evaluar conductas de acuerdo con estándares y valores internalizados; *Dominio* de entorno, es la capacidad de tamizar o establecer un entorno propicio para redimir los propios deseos y necesidades; *Propósito de vida*, se relaciona con la perspectiva de vida, objetivos, intenciones y sentido de dirección personales del sujeto; *Crecimiento* personal, se refiere a

buscar constantemente las habilidades, talentos y oportunidades de desarrollo personal existentes, y realizar su potencial.

Casullo (2002), en su cuestionario (BIEPS,) basado en el modelo de Ryff, mantiene dos destinatarios, uno para adultos y otro para adolescentes. Investiga cuatro dimensiones: autonomía (facultad de comportarse de manera independiente), vínculos psicosociales (calidad del trato interpersonal), proyectos (objetivos e intenciones en la vida) y aceptación de sí mismo (percepción de tranquilidad con uno mismo). Así mismo (Domínguez, 2014) en su investigación validó y adaptó el uso del instrumento de Casullo a adultos universitarios limeños. Lo cuales garantizando las aplicaciones prácticas en adultos estudiantes universitarios de Lima.

Siguiendo con el Estrés Laboral, este es considerado por la OIT como uno de los problemas psicosociales más importante en la sociedad. Ivancevich y Matteson (1989) alude que se apoya en la respuesta frente a los estímulos de su entorno; del mismo modo, nos comenta que el estrés es una respuesta reacomodada por particularidades individuales o también procesos mentales. El término estrés laboral, fue mencionado inicialmente por Walter Cannon, en sus investigaciones acerca de los “niveles críticos del estrés”, asociando el concepto a un contexto organizacional, bien sea de índole social o industrial (Ivancevich y Matteson, 1989).

MINSA (2020) refiere que el estrés laboral es una reacción tanto psicológica como física, lo cual sucede a causa de un desajuste entre la presión de sus labores como su habilidades, necesidades y entorno para cumplir sus funciones; asimismo, esto va en relación con los riesgos psicosociales (que ocasionan una afección verdadera a sus colaboradores, ya sean por el estrés o mentales, entre otros).

El origen del estrés (la causa) puede tener diversas explicaciones y razones, siendo la más resaltante, en un entorno de trabajo, el mal manejo de las funciones o mandatos del trabajo; esto aumento cuando el individuo no canaliza este estrés o también porque no hay una buena fuente de apoyo ya sea por sus jefes inmediatos o compañeros de trabajo (OMS, 2020). Tanto así que puede surgir un retraimiento de su ambiente social y laboral, como también una consecuencia es la

ausencia del colaborador en el trabajo, aumentando así este peligro de estrés laboral.

El ambiente laboral es un factor dependiente del estrés laboral, ya que en diferente naturaleza de trabajo existen diversos grados de estrés; donde se involucran aspectos biológicos, psicológicos y sociales de las personas (OIT, 2015). Es menester considerar el vaivén provisional del estrés del trabajo, ya que el individuo siempre está en un cambio de ambiente laboral, lo cual el problema de riesgo no siempre es el mismo, estos pueden ser un tanto graves como también mínima, de la misma manera puede tener una afección ya sea optima o negativa (OMS/OPS, 2016).

El impacto del estrés en la salud va a depender de la naturaleza de cada persona, donde pueden influenciar trastornos mentales de la conducta, pudiendo desencadenar en una complicación denominada Burnout (OIT, 2016). Lo expuesto es catalogado como una acción inapropiada al estrés, categorizada en tres estados: aplanamiento mental y física, comportamiento frígido y despersonalizado en la conducta con los de su entorno (Maslach y Jackson, 1996). El estrés que se desarrolla dentro de un entorno laboral puede ser clasificado en 3 grandes indicadores tales como son los individuales los extra organizacionales y los organizativos (Durán, 2010). Los riesgos psicosociales que desencadenan en un entorno laboral son siempre variantes, No obstante, predomina aquí que está asociado al desarrollo de trastornos psicosociales vinculados o explicados al estrés organizacional (Director general de la OIT, 2010).

Cuando la persona está expuesta de manera constante a eventos estresantes que se desencadenan en un entorno laboral tienden a evidenciar comportamientos asociadas a la ansiedad e inseguridad, mostrando desgano no solo mental sino también emocional y físico, notándose esto en una merma en la calidad del producto de su trabajo; estos fenómenos pudieron ser estudiados en dos grandes factores, el primero denominado circunstancia organizacional y el segundo denominado proceso administrativo (Suarez, 2013).

Existe un modelo organizacional denominado demanda-control, como es evidente, conformado por dos dimensiones mencionadas en el nombre del modelo;

la demanda hace referencia a las fuentes de estrés (estresores) que se encuentran de manera permanente en el ambiente de trabajo, siendo las más representativas las cargas laborales o los acúmulos de estas, así como los posibles conflictos que se puedan desarrollar al interior de una empresa u organización; mientras el control hace referencia a la hegemonía que pueden tomar los trabajadores para desarrollar adecuadamente su trabajo, sin evidencias de presiones notables (Karasek, 1979). De tal manera que, si las demandas psicológicas están elevadas y el control de trabajador es bajo, así mismo, las respuestas serán adversas, estas pueden ser ansiedad, depresión, enfermedades físicas.

Por último, según Ivancevich y Matteson (1989) nos reseña las dimensiones como: Clima organizacional: es estimado como el vínculo en los trabajadores de una organización. Estructura organizacional: comprende a la jerarquía de una organización como puede ser las autoridades en primer lugar y luego los subordinados, cabe recalcar que normalmente las estructuran no siempre generan el estrés en los trabajadores. Territorio: es llamado a el ambiente donde se encuentran los colaboradores de una empresa. Tecnología: se refiere a las particularidades intelectuales o tecnológicas que tienen las organizaciones, los cuales es muchas ocasiones también son fuentes de estrés ya que repercute en su comportamiento y su semblante físico. Influencia de líder: se refiere a los actos, desenvolvimiento de un líder, los cuales estos pueden desencadenar estrés a los subordinados y afectaría su desarrollo en una organización. Cohesión: se refiere al nivel de interés que agrupa a los colaboradores.

No obstante, cuando se aprecia una divergencia entre dichas dimensiones, el comportamiento organizacional se inclina a acumularse en gran proporción a las evidencias de estrés en los trabajadores. Respaldo de grupo: comprende a las diferencias de interés, opiniones y comportamiento que tienen en un área o grupo dentro de la institución, en ocasiones estas pueden generar respuestas adversas y a su vez genera cierto nivel de estrés.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

La investigación fue aplicada porque recurrió al empleo modelos estructurales teóricos que fueron validados previamente por la ciencia, se aplicaron para entender una problemática actual, y así poder plantear alguna mejora o solución a modo de recomendaciones (Rodríguez, 2005, p. 23).

Diseño

Debido a la inexistencia de manipulación intencional por parte de las investigadoras, el presente estudio se desarrolló bajo el diseño no experimental, midiendo en un solo momento determinado en el tiempo, por lo que fue de corte transversal; esto a fin de conocer cómo se relaciona los fenómenos estudiados y determinar si denotan correlación directa o inversa (Cabezas et al, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral

Definición conceptual: Es la respuesta psicológica y Orgánica que quedan las personas que desempeñan labores en una determinada organización frente a estímulos que representa presión o riesgo de la estabilidad o de la propia salud; dichos eventos pueden ser desencadenantes fenómenos asociados a los comportamientos organizacionales tales como el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder o dirigente, problemas con la cohesión, y finalmente el respaldo del grupo (OIT – OMS, 2004).

Definición operacional: La variable estrés laboral se mide a través de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS de Ivancevich & Matteson; la cual está constituida de 25 ítems. Con respecto a las puntuaciones directas, se estima que si estas son menores a < 90 denotan un nivel bajo, entre 91-117 denotan un nivel medio, estrés 118-153 y si es mayor a >154 considera un nivel alto.

Dimensiones

- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo de grupo

Variable 2: Bienestar Psicológico

Definición conceptual: hace referencia a la recepción que tiene una persona sobre sus éxitos obtenidos a lo largo de su existencia, denotando autonomía en sus decisiones, control de las situaciones que acontecen a su alrededor, la generación o sostenibilidad de buenas relaciones interpersonales y la existencia de proyectos constantes que emprender (Casullo, 2002).

Definición operacional: Será medido a través de un constructo basado en cuatro variables latentes, las mismas que son explicadas por 13 variables observables, manifestadas como reactivos (ítems), las mismas que están sujetas a un sistema de respuestas de tres anclajes (3 puntos. Ni acuerdo ni en desacuerdo: 2 puntos. En desacuerdo: 1 puntos). Siguiendo con baremos tenemos que: del 19 al 32 es un nivel bajo, del 33 al 36 es un nivel medio y del 37 al 39 es un nivel alto.

Dimensiones

- Aceptación / Control
- Autonomía
- Vínculos
- Proyectos

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población es una agrupación del conjunto de integrantes de la investigación (Valderrama, 2015). En la presente investigación, esta ascendió

a 388 colaboradores de una institución policial ubicada en el distrito del Rímac, quienes prestan labores durante el año 2021 (ver anexo 7).

Se utilizó criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Estar en edades de 23 a 65 años de edad.
- Ambos sexos.
- Cargos y tiempo de servicio en la Institución

Criterios de exclusión

- Ausencia de cooperación de los colaboradores
- Colaboradores que no acepten el consentimiento informado
- Que los colaboradores dejen ítems sin responder
- Ex colaboradores de la Institución policial

Muestra

Es importante mencionar que la muestra lo describen como el subgrupo significativo y representativo de una población de estudio (Hernández y Carpio, 2019); la cantidad mínima necesaria para la presente investigación estuvo conformada por 193 unidades de análisis, cantidad determinada mediante el empleo de una fórmula bilateral para una población conocida con un 95% de confianza y un $Z=1.96$, así como un error del 5% (ver anexo 12); las características de esta muestra engloba a trabajadores cuyas edades oscilan desde 23 a 65 años en una institución policial ubicada en el distrito de Rímac de la ciudad de Lima en el año 2021 (ver anexo 7).

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, regido estrictamente a los criterios de selección de las unidades de análisis que se contempla en la presente investigación (Hernández y Carpio, 2019); es relevante expresar que para nuestra muestra lo seleccionamos de acuerdo con los criterios establecidos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, mediante la aplicación de herramientas tipificadas de medición (Valderrama, 2015).

Instrumento para medir el estrés laboral

FICHA TÉCNICA

Nombre original	:	Cuestionario de estrés laboral – OIT – OMS
Autor	:	Ivancevich y Matteson
Procedencia	:	USA
Año	:	1989
Adaptación	:	Suarez Tunanñaña
Administración	:	Tanto individual como colectivamente
Duración	:	Un cuarto de hora
Finalidad	:	Medir los índices de estrés laboral del colaborador en una organización.

Calificación: esta escala está compuesta por 23 ítems, lo cual se evaluará en forma según Likert, oscilantes desde 1 (Nunca) hasta 6 (Siempre).

Reseña del Instrumento

El instrumento de estrés laboral OIT y la OMS, según sus autores, fue creado por Ivansvich y Mateson. Los autores utilizaron para adaptar el instrumento la escala creada por la Organización Internacional del trabajo y Organización Mundial de la salud. Dichas propiedades que obtuvieron fue una validez de .64 y .92 para la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach, siendo en gran medida válida y confiable para medir el estrés laboral (OMS, 2013). En el contexto peruano se evidenció la adaptación realizada por Suarez (2013) dicha adaptación realizada en Lima se efectuó los siguientes análisis: La validez de

contenido, reportando un valor entre .84 y 1.00, seguidamente alcanzó resultados de validez de constructo siendo los valores de los ítems significativamente aceptables, reportó una fiabilidad siguiendo el coeficiente de alfa de Cronbach de .96, así como coeficiente Omega de la prueba general fue .94.

Hallazgos de la Prueba piloto

Para garantizar las propiedades de validez y fiabilidad de los cuestionarios, se realizó el estudio de la prueba piloto en 50 colaboradores de una institución policial, calculando la correlación ítems test (IHC), donde se verificó que los resultados obtenidos fueran mayores a .2 lo que evidencia que los resultados son aceptables. Seguidamente se realizó el análisis de validez de contenido mediante 5 jueces expertos, donde los resultados fueron aceptados según su claridad, pertinencia y relevancia. Así también se evidencia resultados favorables en el análisis descriptivo de las dimensiones del instrumento de Estrés Laboral. Concerniente a la confiabilidad, se efectuó el análisis de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, brindando como valores, coeficientes entre .710 a .813, por lo que se refleja la consistencia y fiabilidad de esta herramienta (ver anexo 8).

Instrumento 2

FICHA TÉCNICA

Nombre original	: Escala de Bienestar Psicológico para Adulto, BIEPS-A
Autor	: Maria Casullo y Alejandro Castro
Procedencia	: Argentina
Año	: 2002
Numero de ítems	: 13
Administración	: Tanto individual como colectiva
Duración	: 10 minutos
Finalidad	: Medir el bienestar psicológico en adultos.

Calificación: Dicha escala cuenta con 13 ítems, siendo la forma según Likert de 3 opciones de respuesta a marcar (1 = De acuerdo, 2 = Ni de acuerdo Ni es desacuerdo y 3 = En desacuerdo). A su vez, se computa por 4 dimensiones. Al responder la prueba les tomará unos 5 a 10 minutos aproximadamente.

Reseña del Instrumento

El instrumento de bienestar psicológico que es originario de María Casullo y Alejandro Castro, consiguieron valores de confiabilidad interna de .78, teniendo un resultado adecuado y siendo así un instrumento confiable. A su vez, la validez de la escala se efectuó por medio del análisis factorial confirmatorio, evaluando un constructo de cinco dimensiones, de los cuales acordaron 4 dimensiones y 13 ítems (Casullo, 2002). En el marco peruano se constató la adaptación realizada por Domínguez (2014) obteniendo una confiabilidad elevada ($\alpha > .80$) y su validez se ejecutó mediante el análisis factorial confirmatorio los cuales resultó que los datos de dicho instrumento si se ajustó al modelo de las 4 dimensiones.

Estudio de Prueba piloto

Para garantizar la validez y confiabilidad de la escala se procedió con el estudio de la prueba piloto en 50 colaboradores de una institución policial. Se efectuó el análisis de la correlación ítems test (IHC), donde se verificó que los resultados obtenidos fueran superiores a .2 lo cual evidencia que los ítems son aceptables. Asimismo, se realizó el análisis de validez de contenido mediante 5 jueces expertos, donde los resultados fueron aceptados según su claridad, pertinencia y relevancia, mostrando un indicador aceptable. Se evidenció resultados favorables en el análisis descriptivo del instrumento de Bienestar Psicológico. En cuanto a la confiabilidad, se hizo uso del análisis de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, brindando como resultado valores entre .710 a .760, demostrando la fiabilidad (ver anexo 8).

3.5 Procedimiento

Para dar inicio a este estudio se buscó previamente información mediante una rigurosa observación de los acontecimientos actuales en la sociedad y población de estudio, teniendo como apoyo diferentes teorías, estadísticas obtenidas por revistas, antecedentes, libros, entre otros contenidos. Seguidamente se buscó y seleccionó los instrumentos de la investigación; en continuidad una vez seleccionado los instrumentos se procedió en solicitar la autorización de los autores originales o también a los que adaptaron los instrumentos. Asimismo, se buscó el contacto de los jefes de la institución policial para comenzar a aplicar los instrumentos a los colaboradores, siendo para la prueba piloto y la prueba masiva. Se buscó la recopilación del contenido teórico en cuanto a antecedentes nacionales e internacionales, así como modelos teóricos y enfoques conceptuales de autores, consecutivamente se plantea la problemática, se describió los objetivos, justificación, planteamiento del problema e hipótesis.

En cuanto al método de estudio se dio paso a seleccionar el tipo, diseño, enfoque y nivel de estudio. Finalmente se pasó a elaborar la base de datos del estudio, para así analizarlos mediante los programas estadísticos y extraer tablas de resultados, para contrastar los resultados extraídos con los antecedentes recopilados.

3.6. Método de análisis de datos

Se llevó a cabo el procesado de las respuestas obtenidas utilizando una base de datos en el programa Microsoft 2019, seguidamente se tabuló los datos recolectados. Asimismo, se ejecutó los análisis psicométricos, con el fin de garantizar las propiedades de confiabilidad y validez de los instrumentos, a través del programa Jamovi (versión 1.0.7.0.) y SPSS versión 25. Así también se efectuó el análisis descriptivo, conforme a las frecuencias y porcentajes correspondientes. Se efectuó el análisis inferencial, a través de la prueba de

normalidad, en las que se evidenció según los datos una distribución normal o no normal.

Las técnicas estadísticas correspondientes a la rama inferencial fueron utilizadas según el resultado de los análisis de normalidad, empleándose la prueba de significancia estadística kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra fue superior a 50 unidades y análisis; los reportes orientan que las distribuciones no se ajustan a una curva normal por lo que se sugirió el uso de pruebas no paramétricas tanto para análisis que atendieron a los objetivos correlacionales (prueba de significancia estadística no paramétrica basada en la de coeficiente de correlación de Spearman) como a los comparativos (prueba de significancia estadística para comparar dos grupos, tal como la U de Mann Whitney, y para comparar más de 2 grupos, la prueba H de Kruskal Wallis).

3.7. Aspectos éticos

El estudio se ejecutó basándose en las normas (código de ética) señaladas por la American Psychological Association (2017) por lo que se consideró aspectos de los lineamientos internacionales. Por otro lado, siguiendo las normativas dadas por el código de ética de la Universidad César Vallejo, la recolección de los datos del estudio fue presentada de manera anónima y confidencial. Asimismo, se solicitó la autorización de los participantes, por medio del consentimiento informado, donde se expuso los fines por el cual se aplicó los instrumentos, resaltando la reserva y confidencialidad de sus respuestas. Así también se respetó las fuentes al que pertenecen cada contenido manifestado en el presente documento, citando al autor a través de la correcta normativa de artículos científicos, revistas, folletos y libros, entre otros.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis de ajuste de las distribuciones a la curva normal

Variables / dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Estrés Laboral	.089	193	.018
<i>Clima Organizacional</i>	.099	193	.005
<i>Estructura Organizacional</i>	.098	193	.006
<i>Territorio Organizacional</i>	.188	193	.000
<i>Tecnología</i>	.093	193	.011
<i>Influencia del Líder</i>	.118	193	.000
<i>Falta de Cohesión</i>	.129	193	.000
<i>Respaldo de Grupo</i>	.167	193	.000
Bienestar psicológico	.208	193	.000
<i>Aceptación /Control</i>	.510	193	.000
<i>Autonomía</i>	.217	193	.000
<i>Vínculos</i>	.402	193	.000
<i>Proyectos</i>	.468	193	.000

Nota: gl= grado de libertad; p= probabilidad

Las valoraciones de probabilidad presentadas en la tabla 1, muestran que las variables generales así como sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$; se rechaza H_0 : no existen diferencias significativas al interior de la distribución; se acepta H_1 : si existen diferencias significativas al interior de la distribución); estos hallazgos orientan al uso de la prueba estadísticas no paramétrica basado en el coeficiente Rho de Spearman (r_s) Para atender al objetivo general y a los específicos que requieren un análisis de correlación.

Tabla 2

Análisis de correlación entre Estrés laboral y Bienestar psicológico en colaboradores (n=193)

		Bienestar Psicológico
Estrés Laboral	r_s	-.334**
	p	<.001
	r^2	.111

Nota: p= probabilidad; r^2 = tamaño del efecto; n = muestra

El valor de probabilidad mostrada en la tabla dos, muestra que sí existe correlación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores ($p < .05$), la asociación de dichas variables describe una pendiente negativa por lo que se afirma que dicha correlación se da de forma inversa; Asimismo estas interpretaciones se sustentan en un tamaño del efecto mediano ($.10 < r^2 < .25$).

Tabla 3

Análisis de correlación entre estrés laboral y dimensiones de bienestar psicológico en colaboradores (n=193)

		Dimensiones de bienestar psicológico			
		Aceptación	Autonomía	Vínculos	Proyectos
Estrés laboral	r_s	-.086	-.344**	-.181*	-.026
	p	.345	.000	.045	.774
	r^2	.073	.118	.033	.067

Nota: p= probabilidad; r^2 = tamaño del efecto; n = muestra

En la tabla 3; los valores de probabilidad muestran no existe correlaciones significativas con las dimensiones aceptación y proyectos ($p > .05$), mas sí con las dimensiones autonomía y vínculos ($p < .05$); estas fueron de forma inversa, pero con un tamaño del efecto mediano para primera ($.10 < r^2 < .25$), y pequeño para la segunda ($.01 < r^2 < .10$) respectivamente. Esto sugiere que cuanto mayores son las evidencias de estrés laboral, se aprecia merma en la autonomía de decisiones laborales y menores vínculos interpersonales.

Tabla 4

Análisis de correlación entre bienestar psicológico y dimensiones de estrés laboral en colaboradores (n=193)

		Dimensiones de Estrés laboral						
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Bienestar psicológico	r_s	-.321**	-.333**	-.248**	-.262**	-.366**	-.337**	-.269**
	p	.000	.000	.006	.003	.000	.000	.003
	r^2	.103	.110	.062	.068	.134	.114	.072

Nota: p= probabilidad; r^2 = tamaño del efecto; r_s = coeficiente de correlación Rho de Spearman; n = muestra; D1: Clima organizacional; D2: Estructura organizacional; D3: Territorio Organizacional; D4: Tecnología; D5: Influencia del líder; D6: Falta de cohesión; D7: Respaldo de grupo.

Los resultados presentados en la tabla cuatro, de acuerdo a los valores de probabilidad, muestran que sí existe una correlación significativa entre el bienestar psicológico y todas las dimensiones del estrés laboral ($p < .05$), en todos los casos esta correlación se da de manera inversa ($r_s < 0$); Estas interpretaciones se soportan sobre un tamaño del efecto mediano en el caso de las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, influencia del líder y falta de cohesión ($.10 < r^2 < .25$); Y sobre un tamaño del efecto pequeño no con respecto a las dimensiones territorio organizacional, tecnología y respaldo del grupo ($.01 < r^2 < .10$).

Tabla 5*Análisis descriptivo de los niveles de estrés laboral de manera general (n=193)*

Niveles	f	%
Bajo	144	74.8
Medio	29	14.6
Alto	20	10.6

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje

En la tabla 5 se presentan los resultados de efectivos sobre el estrés laboral, se puede apreciar que 7 de cada 10 trabajadores no presenta de manera notable algún nivel perjudicial de estrés en el trabajo (74.8%), mientras que 1 de cada 10 trabajadores sigue evidenciando altos niveles de estrés laboral (10.6%); Cabe mencionar que menos del 15% presentó esta afección del comportamiento organizacional en nivel medio.

Tabla 6*Reporte de los niveles de bienestar psicológico de manera general*

Niveles	f	%
Bajo	6	3.3
Medio	55	28.5
Alto	132	68.2

Nota: f: Frecuencia; %: Porcentaje

En la tabla 6 se presentan los resultados descriptivos correspondientes al bienestar psicológico, se puede apreciar que 7 de cada 10 trabajadores tienden a mostrar un nivel alto de bienestar psicológico (68.2%), mientras 3 de cada 10 un nivel medio (28.5%) y solo el 3.3% evidenció un nivel bajo.

Tabla 7*Reporte de los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico (n=193)*

Niveles	Dimensiones de Bienestar psicológico							
	Aceptación		Autonomía		Vínculos		Proyectos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	4.1	24	12.2	24	12.2	17	8.9
Medio	16	8.1	97	50.4	41	21.1	22	11.4
Alto	169	87.8	72	37.4	128	66.7	154	79.7

Nota.- f: frecuencia; %: porcentaje

De la tabla 7, se evidencia los resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable bienestar psicológico. En cuanto a la dimensión aceptación demostraron que predomina el nivel alto (87.8 %) del nivel bajo y medio, estos resultados dan a conocer que prevalece la aceptación de sí mismos, la confianza y tendencia al cambio en los colaboradores, seguidamente

en la dimensión autonomía predomina el nivel medio (50.4 %) del nivel bajo y alto, donde se evidencia la aptitud a repeler la presión social, pensar o actuar de determinada manera. Así también se manifiesta un nivel alto (66.7 %) en la dimensión de vínculo, donde predomina el apoyo y las buenas relaciones entre los colaboradores, de igual forma se manifiesta un nivel alto (79.7%) en la dimensión proyectos, prevaleciendo la autorrealización y crecimiento personal antes que la falta de claridad de sus objetivos personales en los colaboradores.

Tabla 8

Análisis comparativo de la variable de estrés laboral según sexo, edad y tiempo de servicio. Colaboradores del distrito de Rímac 2021

Estrés laboral	Grupos	n	K-S	Rango promedio	Prueba
Sexo	Mujeres	84	.000	94.76	U=1656.50 p= .50
	Hombres	109	.000	90.30	
Edad en años	21 a 30	57	.000	94.36	H = 2,239 p =.52
	31 a 40	78	.000	88.78	
	41 a 54	34	.000	89.50	
	55 a más	24	.000	74.91	
Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	99.84	H = 2,338 p = .50
	1 año a 3 años	50	.000	92.10	
	3 años a 6 años	36	.000	89.44	
	6 a más	56	.000	77.01	

Nota: n=muestra; K-S = Kolmogorov-Smirnov; TE = tamaño del efecto; U = U de Mann-Whitney ; H = H de Kruskal-Wallis ; P = Sig

Los valores de probabilidad reportados en la tabla 8 procedente del análisis comparativo del estrés laboral según sexo, edad y tiempo de servicio de los colaboradores, muestran que las puntuaciones correspondientes al estrés laboral no se diferencian de manera significativa según dichas variables socio laborales ($p > .05$).

Tabla 9

Análisis comparativo entre las dimensiones de estrés laboral según sexo, edad y tiempo de servicio. Colaboradores del distrito de Rímac 2021

Dimensiones Estrés laboral	Grupos	n	K-S	Rango promedio	Prueba		
D1	Sexo	Mujeres	84	.000	94.33	U= 1 676.50 p= .57	
		Hombres	109	.000	90.56		
	Edad	21 a 30 años	57	.000	90.54	H= 3 448 p= .33	
		31 a 40 años	78	.000	88.56		
		41 a 54 años	34	.000	103.92		
		55 a más	24	.000	87.50		
	Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	100.58	H= 2 633 p= .45	
		1 año a 3 años	50	.000	91.52		
		3 años a 6 años	36	.000	87.23		
		6 años a más	56	.000	88.46		
	D2	Sexo	Mujeres	84	.000	95.36	U= 1628,00 p = .410
			Hombres	109	.000	89.92	
Edad		21 a 30 años	57	.000	95.92	H = .719 p = .72	
		31 a 40 años	78	.000	90.93		
		41 a 54 años	34	.000	91.02		
		55 a más	24	.000	87.81		
Tiempo de servicio		1 mes a 1 año	51	.000	100.82	H = 3,076 p = .38	
		1 año a 3 años	50	.000	91.82		
		3 años a 6 años	36	.000	90.35		
		6 años a mas	56	.000	85.75		
D3		Sexo	Mujeres	84	.000	92.89	U= 1744 p = .83
			Hombres	109	.000	91.45	
	Edad	21 a 30 años	57	.000	94.88	H= 1,173 p = .76	
		31 a 40 años	78	.000	88.77		
		41 a 54 años	34	.000	96.42		
		55 a más	24	.000	88.41		
	Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	100.31	H = 3,036 p = .39	
		1 año a 3 años	50	.000	85.92		
		3 años a 6 años	36	.000	93.96		
		6 años a más	56	.000	88.50		
	D4	Sexo	Mujeres	84	.000	92.46	U = 1764,500 p = .91
			Hombres	109	.000	91.72	
Edad		21 a 30 años	57	.000	93.74	U = .828 p = .84	
		31 a 40 años	78	.000	88.62		
		41 a 54 años	34	.000	96.08		
		55 a más	24	.000	91.91		
Tiempo de servicio		1 mes a 1 año	51	.000	97.21	H = 1,336 p = .72	
		1 año a 3 años	50	.000	93.80		
		3 años a 6 años	36	.000	88.46		
		6 años a más	56	.000	88.57		
D5		Sexo	Mujeres	84	.000	95.48	U = 1622,500 p = .40
			Hombres	109	.000	89.85	
	Edad	21 a 30 años	57	.000	93.40	H = 3,368 p = .34	
		31 a 40 años	78	.000	88.02		
		41 a 54 años	34	.000	102.46		
		55 a más	24	.000	84.84		
	Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	97.31	H = 1,020 p = .796	
		1 año a 3 años	50	.000	90.43		
		3 años a 6 años	36	.000	91.75		
	D6	Sexo	Mujeres	84	.000	96.76	U = 1562,500 p = .24
			Hombres	109	.000	89.06	
		Edad	21 a 30 años	57	.000	93.93	H = 3,456 p = .33
31 a 40 años			78	.000	89.62		
41 a 54 años			34	.000	111.15		
55 a más			24	.000	80.94		
Tiempo de servicio		1 mes a 1 año	51	.000	99.37	H = 3,345 p = .34	
		1 año a 3 años	50	.000	94.60		
		3 años a 6 años	36	.000	91.35		
D7		Sexo	Mujeres	84	.000	92.48	U = 1763,500 p = .91
			Hombres	109	.000	91.70	
		Edad	21 a 30 años	57	.000	95.82	H= 3,359 p = .34
	31 a 40 años		78	.000	89.48		
	41 a 54 años		34	.000	99.04		
	55 a más		24	.000	80.25		
	Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	70.90	H = 3,395 p = .34	
		1 año a 3 años	50	.000	63.60		
		3 años a 6 años	36	.000	57.73		
			6 años a más	56	.000	56.08	

Nota: n=muestra; K-S = Kolmogorov-Smirnov; TE = tamaño del efecto; U = U de Mann-Whitney ; H = H de Kruskal-Wallis ; P= Sig ; D1: Clima organizacional; D2: Estructura organizacional; D3: Territorio Organizacional; D4: Tecnología; D5: Influencia del líder; D6: Falta de cohesión; D7: Respaldo de grupo.

Los resultados indicaron que no hay diferencias significativas al nivel de .05 de significancia del estrés laboral.

Tabla 10

Análisis comparativo de la variable bienestar psicológico según sexo, edad y tiempo de servicio. Colaboradores del distrito de Rímac 2021

Bienestar Psicológico	Grupos	n	K-S	Rango promedio	Prueba
Sexo	Mujeres	84	.000	91.66	U = 1770,000 p = .93
	Hombres	109	.000	92.21	
Edad	21 a 30 años	57	.000	93.96	H = .217 p = .98
	31 a 40 años	78	.000	91.93	
	41 a 54 años	34	.000	90.81	
	55 a más	24	.000	89.59	
Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	87.94	H = 1,571 p = .67
	1 año a 3 años	50	.000	98.58	
	3 años a 6 años	36	.000	91.58	
	55 a más	56	.000	90.32	

Nota: n=muestra; K-S = Kolmogorov-Smirnov; TE = tamaño del efecto;
U = U de Mann-Whitney; H = H de Kruskal-Wallis; p = Sig

El bienestar psicológico no se diferencia de manera significativa según ninguna variable sociolaboral (tabla 10).

Tabla 11

Análisis comparativo entre las dimensiones de bienestar psicológico según sexo, edad y tiempo de servicio. Colaboradores del distrito de Rímac 2021

Dimensiones	Grupos	n	K-S	Rango promedio	Prueba	
Aceptación control	Sexo	Mujeres	84	.000	92.72	U=1752,00 p =.755
		Hombres	109	.000	91.55	
	Edad en años	21 a 30	57	.000	96.22	H=3,995 p=.262
		31 a 40	78	.000	87.70	
		41 a 54	34	.000	94.29	
		55 a más	24	.000	91.69	
	Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	91.89	H=.285 p=.963
		1 año a 3 años	50	.000	93.13	
3 años a 6 años		36	.000	92.69		
6 años a más		56	.000	90.65		
Autonomía	Sexo	Mujeres	84	.000	94.65	U=1661,50 p = .498
		Hombres	109	.000	90.36	
	Edad	21 a 30	57	.000	93.72	H=.491 p=.921
		31 a 40	78	.000	92.32	
		41 a 54	34	.000	92.35	
		55 a más	24	.000	86.66	
	Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	85.48	H=3,570 p=.312
		1 año a 3 años	50	.000	97.02	
3 años a 6 años		36	.000	99.58		
6 años a mas		56	.000	87.96		
Vínculos	Sexo	Mujeres	84	.000	91.47	U=1761,00 p=.876
		Hombres	109	.000	92.33	
	Edad	21 a 30	57	.000	90.83	H=2,340 p=.505
		31 a 40	78	.000	92.46	
		41 a 54	34	.000	86.75	
		55 a más	24	.000	101.16	
	Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	91.45	H=1,643 p=.650
		1 año a 3 años	50	.000	96.80	
3 años a 6 años		36	.000	86.65		
6 años a más		56	.000	92.33		
Proyecto	Sexo	Mujeres	84	.000	88.74	U=1633,00 p=.256
		Hombres	109	.000	94.01	
	Edad	21 a 30	57	.000	90.78	H=.679 p=.878
		31 a 40	78	.000	92.69	
		41 a 54	34	.000	94.69	
		55 a más	24	.000	88.69	
	Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	51	.000	92.55	H=6,278 p=.099
		1 año a 3 años	50	.000	98.13	
3 años a 6 años		36	.000	81.85		
6 años a más		56	.000	93.75		

Nota: n=muestra; K-S = Kolmogorov-Smirnov; TE = tamaño del efecto; U = U de Mann-Whitney; H = H de Kruskal-Wallis; P= Sig.

Según los valores de probabilidad de la tabla 10, el bienestar psicológico no se diferencia de manera significativa según ninguna variable sociolaboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación fue desarrollada en torno a conocer la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una institución policial del distrito de Rímac, 2021; en el cual se encuestó a 193 trabajadores con edades que oscilan de 23 a 65 años, a continuación, vamos detallar la discusión de los datos encontrados en nuestro trabajo con investigación recopiladas en antecedentes. Los resultados que se reportaron en atención al objetivo general, mostraron que ambos fenómenos psicológicos se correlacionaron de manera significativa e inversa, lo que orienta a interpretar que cuanto mayores son las evidencias de estrés laboral, menos es bienestar psicológico en el personal evaluado ($r_s = -.334$); este enunciado se sustenta sobre la base de un tamaño del efecto mediano.

Resultados semejantes fueron encontrados por Espinoza (2021) quien en su investigación encontró una correlación significativa e inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral, donde obtuvo un ($\rho = -.431$) lo que nos dice que mientras mayor sea el estrés laboral, menor será el bienestar psicológico en los efectivos policiales. Así mismo, Cárdenas y Quintana (2021) en su estudio buscó la correlación de estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, Cajamarca; obtuvieron de resultado una correlación ($Rho = -.861$) inversa entre ambas variables. No obstante, Adanaque (2020) en su estudio no encontró relación significativa ($p = 0.128$) entre las variables estudiadas.

Por lo tanto, nos apoyamos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) quienes hacen referencia que el estrés laboral es uno de los problemas psicosociales más habituales en estas sociedades. Sin embargo, pesar de ello, se encontró una relación negativa lo que quiere decir que los colaboradores presentan un grado elevado de bienestar psicológico y bajos grados de estrés laboral dentro de su ambiente profesional. Es por ello por lo que Ryff (1989) alude a que es importante establecer factores óptimos que restauren la salud mental, estas pueden ser como obtener una calidad de vida, un trabajo eficiente con funciones que le fortalezcan personal y profesionalmente.

El primer objetivo específico de creación me estuvo centrado en determinar de qué manera se relación el estrés laboral y las variables latentes que explican el bienestar psicológico; Los resultados mostraron que el estrés laboral se correlacionó de manera significativa e inversa con las dimensiones de autonomía y vínculos ($p < .05$), lo que quiere decir que mientras mayor sea el estrés laboral menor será la autonomía que puede desempeñar el trabajador así como los vínculos que pueda desarrollar dentro del entorno laboral; Cabe mencionar que no se evidenció correlación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de aceptación y proyectos.

Estos hallazgos son semejantes a los de Espinoza (2021) donde se encontró Autonomía ($Rho = -.216$), Vínculos ($Rho = -.309$) y un nivel altamente significativo. Por el contrario, Adanaque (2019) encontró un nivel alto de la dimensión de Vínculos (79.5%) y Autonomía (77.3%) obteniendo así un nivel bajo con la variable estrés laboral. De la misma manera sucede con Mariano (2021) quien en su investigación no encontró correlación entre el afrontamiento al estrés y las dimensiones de bienestar psicológico en el personal de un hospital. Por lo tanto, Ivancevich y Matteson (1989) aluden a que el estrés es una relación de estímulo-respuesta, lo cual esta contestación muchas veces es particularmente por algún hecho o actividad en nuestro alrededor o por lo vínculos sociales que el individuo tiene ocasionando así suplicas mentales y físicas.

No obstante existe una investigación cuyos reportes contradicen los resultados mencionados en el presente estudio tales como es la investigación de Gallardo (2019) quien obtuvo una correlación positiva y moderada entre las dimensiones de Autonomía ($Rho = ,469$) y Dominio del entorno ($Rho = ,467$) con la variable de afrontamiento al estrés, y un nivel de significancia menor ($p = 0.000 < 0.05$).

Asu vez, la OMS (2020) nos comenta que uno de los principales motivos del estrés laboral se debe a que hay un mal manejo de las funciones u órdenes del trabajo, trayendo consigo una mala canalización de esta, a su vez la fuente de apoyo es nula ya sea por sus compañeros o subordinados; a su vez esto puede conllevar a un retraimiento de su ambiente laboral como social, teniendo como consecuencia la ausencia de funciones del colaborador en el trabajo.

El segundo objetivo específico estuvo centrado en determinar la relación entre el bienestar laboral y las dimensiones del estrés laboral; reportando los siguientes valores: Clima organizacional ($Rho = -,321^{**}$), Estructura organizacional ($Rho = -,333^{**}$), Territorio organizacional ($Rho = -,248^{**}$), Tecnología ($Rho = -,262^{**}$), Influencia del líder ($Rho = -,366^{**}$), Falta de cohesión ($Rho = -,337^{**}$), Respaldo del grupo ($Rho = -,269^{**}$) mostrándonos que existe un bienestar psicológico por lo tanto el nivel de estrés es bajo.

Dichos resultados son coherentes con los mencionados por Adanaque (2019) quien en su investigación presenta en porcentajes un nivel bajo de estrés en relación con sus jefes (100%), un nivel bajo de estrés sobre la carencia de sostén (100%), nivel bajo de estrés con relación al conflicto con otros compañeros de equipo. Por otro lado, Millan (2018) encontró que en cuantos a las fuentes de estrés hay preocupación por parte de los trabajadores de una institución lo que se estaría presentando estrés en su ámbito laboral acarreando diversos problemas en su desempeño.

De dicha manera postula Casullo y Castro (2002) mencionan que, si una persona está satisfecha con su vida, teniendo un estado de ánimo tratable, sociable o sencillo y solo en ocasiones siente emociones desagradable podría desempeñarse en sus ámbitos (laboral) con normalidad. A su vez, Casullo (2002) también nos comenta que para llegar a un bienestar psicológico es importante atribuir el significado del desarrollo personal, alegando la capacidad de establecer relaciones positivas, buscar una visión de futuro y obtener esa autoaceptación que se evidencia en distintas situaciones emocionales.

El tercer objetivo específico estuvo enfocado en describir el estrés laboral tanto en general y por dimensiones. Se puede apreciar el predominio notable del nivel bajo de estrés laboral representado por el 74.8% que están por encima de los niveles intermedio y estrés alto. En nuestra investigación nos muestra que esta predominando las condiciones favorables en la institución policial, así mismo el trabajo en equipo, existen políticas clases orientadas al buen desempeño laboral.

Los resultados hallados concuerdan con lo expuesto por Adanaque (2019) quien evidenció un nivel bajo con un 84.1%, seguido de un nivel medio con un

15.9% en colaboradores de un centro de salud mental comunitario de la provincia de Sullana. Concordando con la OIT (2015) donde nos comenta que existen diversos grados de estrés y esto se deba a factores biológicos, psicológico y social, si la persona lleva una manera distinta de enfrentar estas situaciones desagradables entonces el grado de estrés será más llevadero o leve.

Por el contrario, Quintana y Cárdenas (2021) que en su estudio encontraron que existe un nivel alto de 52% seguido de un nivel medio de 30% y un nivel bajo de 18% en los efectivos policiales. Chunga et. al. (2020) evidenció un nivel alto de 72%, un nivel medio de 16% y un nivel bajo de un 12% en los conductores de la ciudad de Trujillo. Empero, nuestros resultados muestran una reducida diferencia con lo que halló Espinoza (2021) sus resultados dieron a conocer que los efectivos policiales se ubican en un nivel medio de 50% seguidos del nivel bajo con un 28.9% y un nivel alto 21.1%.

Millan (2018) en su investigación encontró que en los colaboradores de docencia presentan un nivel alto de 32.82%, 22.94% y 23.93% lo que evidencia una afección en su desarrollo laboral. Confirmando así lo que nos comenta la OMS/OPS (2016) que el estrés laboral es un vaivén temporal, puesto a que la persona esta en constante cambio de ambiente laboral, lo cual el riesgo no siempre va ser el mismo, esta puede tener una afectación optimo o negativa.

El cuarto objetivo específico estuvo orientado a describir el bienestar psicológico en general y por dimensiones; cuyos reportes mostraron que predomina un nivel alto de bienestar psicológico con un 68.3% seguidamente de un nivel medio con un 28.3% y un nivel bajo con 3.3%, indicándonos que la gran mayoría de los colaboradores prevalece la satisfacción personal y profesiones en visión al futuro como también la autoaceptación de sí mismo antes que la falta de claridad de sus objetivos profesionales y personales favoreciendo así un buen desempeño de sus labores.

Dichos resultado guardan relación con Adanaque (2019) quien en su investigación evidenció un nivel alto de 97.7%, seguido de un nivel medio de 2.3% en los trabajadores de los centro de salud mental comunitarios de la provincia de Sullana, confirmando la teoría de Ryff (1989) quien en su teoría Multidimensional

se afirma sus seis dimensiones autoaceptación, dominio del entorno, relaciones positivas con otros, autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal que los colaboradores practican dentro de dichas instituciones.

Similares resultados se encontraron por Gallardo (2019) quien en su investigación reportó que el nivel moderado de bienestar psicológico estuvo representado por el 67.1% en el departamento de tránsito de la policía nacional del Perú. Por el contrario, Quintana y Cárdenas (2021) en su investigación en efectivos policiales de una comisaría de Celendín evidenciaron que el 48% presentan un nivel bajo seguido del 30% que evidencia nivel medio y por último un nivel bajo con 22%, teniendo así un porcentaje alto de estrés laboral para dicha investigación. Así mismo, Espinoza (2021), en una muestra de 320 efectivos policiales que laboral en la DIRINCRI PNP obtuvo un 51.8% nivel medio, 27.6% nivel alto, 20.6% nivel bajo, mostrando datos muy parecido a nuestra investigación.

De la misma manera, Benavides (2020) en su estudio evidenció niveles altos en las dimensiones de bienestar psicológico, presentando así un 61% en nivel alto de bienestar general, 64% nivel alto en bienestar psicológico, 59% nivel alto en bienestar material, 45% nivel alto en bienestar laboral, y un 55% nivel alto en bienestar de pareja en su muestra de 602 policiales de la región Caribe en Colombia, distribuidos en 531 varones y 71 mujeres, teniendo como grados policiales 470 patrulleros, 59 intendentes y 45 subintendentes.

Es importante recalcar que se realizó un análisis descriptivo de las dimensiones de bienestar psicológico, obtenido un nivel alto en Aceptación y control con el 87.8%, en Autonomía un nivel medio con 50.4%, en Vínculos un nivel alto con 66.7% y en Proyectos un nivel alto con 79.7%, sabiendo así que los colaboradores de nuestra investigación presentan la confianza y tendencia al cambio, como también predomina el apoyo y las buenas relaciones entre ellos, predominando la autorrealización y crecimiento personal ante sus objetivos personales y profesionales.

Dichos resultados concuerdan con Adanaque (2020) evidenciando un nivel alto del 100% en la dimensión de aceptación y control, 90% nivel alto en la dimensión de Autonomía, 93% en nivel alto en la dimensión de Vínculos y en

Proyectos obtuvo un nivel alto de 90%. Lo contrario sucede con Quintana y Cárdenas (2021) quienes en su investigación se evidenció niveles bajos en sus dimensiones de la variable bienestar psicológico con un porcentaje de 58%, 50%, 48%, 54%, 56% y 48% en orden de las siguientes dimensiones autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, crecimiento personal, propósito de vida, y autonomía.

Finalmente, se llega a la conclusión que en este estudio los colaboradores de una institución policial del distrito de Rímac se hallan con un nivel bajo de estrés laboral, teniendo así un bienestar psicológico, ya sea por las relaciones positivas dentro del ambiente, la condición de trabajo, el dominio del entorno y el crecimiento personal. De esta manera como lo menciona Casullo (2002) el rango en que las personas estiman su vida, teniendo como placer su familia, el matrimonio, la vida misma y la costumbre de emociones positivas.

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los colaboradores que presentan mayores muestras de estrés laboral tienden a evidenciar poca satisfacción personal, dificultades en la aceptación personal, falta de planteamiento de metas, entre otros indicadores propios del bienestar psicológico.
- SEGUNDO:** Los colaboradores al estar expuestos a estrés laboral presentarán disminución en la capacidad de toma de decisión y control de ciertos aspectos de su actividad profesional, poco vínculo psicosocial, falta de aceptación personal y planteamiento de objetivos.
- TERCERA:** Los colaboradores que presentan un adecuado bienestar psicológico siempre y cuando no estén expuestos a presiones internas y externas generadas al momento de un desajuste entre la institución y el colaborador; tales como inadecuado ambiente laboral, ausencia de materiales de trabajo, falta de apoyo percibido por la organización y compañeros, falta de claridad en la identificación y clasificación de las actividades de la organización, así también en la visión y misión.
- CUARTA:** Siete de cada diez colaboradores presentan un nivel bajo de estrés lo cual evidencia condiciones favorables en el trabajo, actitud positiva en relación al puesto de trabajo, apoyo percibido por la organización y compañeros, buen clima laboral, claridad en la dirección de objetivos.
- QUINTO:** La presencia de niveles altos del bienestar psicológico y los componentes que lo generan evidencian en los colaboradores la presencia de la satisfacción personal basada en la visión a futuro, autoaceptación de si mismo, adecuado vínculos psicosociales, capacidad de toma de decisión y control de ciertos aspectos de su actividad profesional.
- SEXTA:** El bienestar psicológico se manifiesta de forma semejante tanto en hombres como mujeres de diferentes edades como en tiempo de servicio.
- SÉPTIMA:** El estrés laboral se expone de forma parecida ya sea más en hombres como mujeres de diferentes edades como también en tiempo de servicio no mostraron diferencias significativas en estos grupos.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Desarrollar futuras investigaciones con estas variables para ofrecer un elevado alcance científico, ya que existen pocos estudios que investiguen ambas variables de forma conjunta.

SEGUNDA: Realizar estudios similares con otra muestra, como el caso de los policías en actividad, bomberos, para así ver la prevalencia del bienestar psicológico y estrés laboral en ellos y contrastar si existen niveles similares a esta investigación.

TERCERO: Desarrollar estudios técnicos orientados a demostrar las propiedades psicométricas de las herramientas de medición para futuras investigaciones.

REFERENCIA

- Adanaque, K. (2020) *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana, 2019*. [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61976>
- American Psychological Association, APA. (2011). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Whashington: APA.
- Benavides, C., Rojas, L. y Segura, A. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 12(3), 8 – 19 <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i3.1184>
<https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/article/view/1184/1509>
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
- Cárdenas, B. y Quintana, T. (2021) *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021*. [tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20-%20QUINTANA%2C%20E.%20y%20C%C3%81RDENAS%2C%20M.%20%282.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casullo, M. y Castro, A. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescente argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*. Vol XVIII, 1, 2000
- Cuadra, L. & Haydée, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 83-96.
Recuperado de:
www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/download/17380/18144

- Chunga – Trigozo LF, Duarte – Gonzáles ES, Magallanes – Cabrera JM, Torres – Chávez KJA, Verde – Gutiérrez RK, Rodríguez – Díaz DR, et al. Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. Perú, 2019. *Rev Med Vallejana* 2020; 9(1): 13 – 7.
- Cohen, J. (1992b). Fuzzy Methodology. *Psychological Bulletin*, 112(3), 409-410
- Díaz, J. y Tinoco, V. (2012). *Nivel de estrés laboral en efectivos policiales: Una aproximación secuencial*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Ciencias Humanas, Colombia.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*., 55(1), 34-43
- Dominguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia: avances de la disciplina*, 8(1), 23-31.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Costa Rica*. 1(1). Pp.71-84. Revista nacional de administración
- Duran. (2009) bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administración* 1 (1) 71-84.
- Espinoza, M. (2021). Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020. [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62501/Espinoza_MMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, P., Muñoz, L., & Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 1(21), 4-11. <http://ceaa.esPOCH.edu.ec:8080/revista.perfiles/faces/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>
- Gallardo-Mendoza, L. (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>

Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, 2(1), 75-79

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Salud Mental (2013). *Estudio epistemológico de salud mental en Lima Metropolitana y Callao*.
<http://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2012%20asm%20eesm%20-lm.pdf>.

Ivancevich J., Konopaske R. y Matteson M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. 7° ed. México: Mc. Graw Hill Interamericana.

Ivancevich M., John y Michael T. Matteson. 1989. *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. 2da edición, México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional

Johari, F. & Omar, R. (2019). Exploring Factors Impacting on Psychological Well Being of Health Care Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 5672–5684.
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i2/5711>

KARASEK, R. A. (1979): "Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Lara, J. (2021). *Estrés Laboral en Colombia. Revisión de casos* (Trabajo de investigación, Universitaria Agustiniiana). Universitaria Agustiniiana, Bogotá, Colombia.
Recuperado de
<http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/1853>

Mariano, N. (2021) *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal del Hospital Octavio Mongrut Muñoz del distrito de San Miguel, 2021*. [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72851/Mariano_DLCN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maslach, C., Jackson, S.E. Y Leiter, M.P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, California, Estados Unidos: Consulting Psychologists Press

Millán, A., Calvanese, N. y D'Aubeterre, M. E. (2017) Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de docencia universitaria*, Vol. 15(1), enero-junio 2017, 195-218.
<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6009/7935>

Ministerio de Economía. (2020). *Sistema de gestión presupuestal*. Clasificador económico de gastos - año fiscal 2020.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/anexos/Clasificador_Economico_Gastos_2020.pdf.

Ministerio de Salud. (2020) *Cuidado de la Salud mental del personal de la salud en el contexto Covid-19 MINSA*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

OIT (2016). "Estrés en el trabajo. Un reto colectivo". Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

OMS (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. V.Series. Protección de la Salud de los Trabajadores. Serie No. 6. Francia: Organización Mundial de la Salud.

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra.

- Organización Mundial de la Salud (2019). *Salud Mental: Salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Mundial de Salud. (2020). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS*. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disruptingmental-healthservices-in-most-countries-who-survey>
- 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-silenciosoque-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.
- Rodríguez, E. A. (2005). *Metodología de la Investigación*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- 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>
- Schumutte, P. y Ryff, C. (1997). *Personality and well being: Reexamining methods and meanings*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73 (3), 549-559.
- 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*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.htm>
- Teixeira, A. & Guedes, S. (2020). *Stress and well-being at work: a literature review*. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721-2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>

- Tommasi, M., Conte, M. y Saggino, A. (2021). Estrés, enfermedad psicológica, bienestar psicológico y personalidad en bomberos italianos en comparación con otras categorías. *Revista Cogent Psychology*, 8(1), 1-20. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311908.2021.1912249>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Editorial San Marcos.
- Veysi, C., Llhan, M. y Saggino, A. (2021). Bienestar psicológico, depresión y estrés durante la pandemia de COVID-19 en Turquía: Un estudio comparativo entre profesionales sanitarios y no sanitarios. *Revista Psychology, Health & Medicine*, 26(1), 85-97. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13548506.2020.1859566>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Variables / dimensiones	Instrumentos
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación estrés laboral y bienestar Psicológico en colaboradores de una institución policial del distrito de Rímac, 2021?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación, a modo de correlación, entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una institución policial del distrito de Rímac, 2021.</p> <p>Específicos</p> <p>1) Determinar la relación, a modo de correlación, entre estrés laboral con las dimensiones de bienestar psicológico expresadas en aceptación/ control, autonomía, vínculos, y proyectos</p> <p>2) Determinar la relación, a modo de correlación, entre bienestar laboral con las dimensiones de estrés laboral expresadas en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, Influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.</p> <p>3) Describir el estrés laboral de manera general y por dimensiones</p> <p>4) Describir el bienestar psicológico de manera general y por dimensiones</p> <p>5) Comparar el estrés laboral de manera general y por dimensiones según género, edad, tiempo de servicio y cargo</p> <p>6) Comparar bienestar psicológico de manera general y por dimensiones según género, edad, tiempo de servicio y cargo</p>	<p>General</p> <p>La relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico es inversa y significativa en colaboradores de una institución policial del distrito de Rímac, 2021.</p> <p>Específicos</p> <p>1) La relación entre estrés laboral con las dimensiones de bienestar psicológico expresados en aceptación/ control, autonomía, vínculos, y proyectos es inversa y significativa</p> <p>2) La relación entre bienestar psicológico con las dimensiones de estrés laboral expresados en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, Influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo es inversa y significativa.</p>	<p>Tipo y diseño</p> <p>Tipo descriptivo- Correlacional</p> <p>Diseño de investigación no experimental</p> <p>Población y muestra</p> <p>N=388 colaboradores n=198 colaboradores</p>	<p>Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional • Estructura Organizacional • Territorio Organizacional • Tecnología • Influencia del Líder • Falta de Cohesión • Respaldo del Grupo <p>Bienestar Psicológico</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación/ Control • Autonomía • Vínculos • Proyectos 	<p>Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS de Ivancevich & Matteson</p> <p>Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) de Casullo</p>

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Estrés laboral	Se define al estrés laboral como una reacción fisiológica y conductual que se caracteriza por una combinación de presiones internas y externas, generalizándose a la hora de desajuste entre el trabajador y la organización. (OIT – OMS, 2004)	La variable estrés laboral se mide a través de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS de Ivancevich & Matteson; la cual está constituida de 25 ítems. Con respecto a las puntuaciones directas, se estima que si estas son menores a < 90 denotan un nivel bajo, entre 91-117 denotan un nivel medio, estrés 118-153 y si es mayor a >154 considera un nivel alto.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
			Territorio organizacional	3, 15, 22
			Tecnología	4, 14, 25
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21
			Respaldo de grupo	8, 19, 23
Bienestar psicológico	"El bienestar psicológico es cuando un sujeto percibe sus éxitos durante su vida, es el dicho personal con lo que ha realizado, con lo que hace y puede hacer en su futuro desde una mirada personal." (Casullo, 2002)	Esta variable es medida a través de la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) de Casullo (2002). Siendo su apreciación de respuestas: De acuerdo: 3 puntos. Ni acuerdo ni en desacuerdo: 2 puntos. En desacuerdo: 1 punto. Siguiendo con baremos tenemos que: del 19 al 32 es un nivel bajo, del 33 al 36 es un nivel medio y del 37 al 39 es un nivel alto.	Aceptación / Control	2, 11, 13
			Autonomía	4, 9, 12
			Vínculos	5, 7, 8
			Proyectos	1, 3, 6, 10

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

<https://forms.gle/fg6QieAm6kGD2HRd8>

Estrés laboral y Bienestar psicológico.

 flavialucia.fv@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)  Se guardó el borrador

*Obligatorio

Cuestionario de Estrés Laboral.

El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar el número que mejor describa su caso en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

- Nº Condición
- 1 Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
 - 2 Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
 - 3 Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
 - 4 Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
 - 5 Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
 - 6 Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
 - 7 Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés. *

- 1-Nunca
- 2-Raras veces

Cuestionario de Bienestar Psicológico.

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son:

- * Estoy de acuerdo
- * Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- * Estoy en desacuerdo.

No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta en uno de los tres espacios.

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

- Estoy de acuerdo.
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- Estoy en desacuerdo.

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

- Estoy de acuerdo.
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- Estov en desacuerdo.

Anexo 4. Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Le agradezco su disposición a participar en esta investigación. A continuación, se presentan unas preguntas para recolectar ciertos datos importante para esta investigación.

Edad:		
Marque su género	Masculino	Femenino
Indíquenos el tiempo de servicio en la institución policial.		
Cargo en la institución policial.		

Anexo 5. Carta de presentación firmada por la coordinadora de la escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 29 de Noviembre de 2021

CARTA INV. N°01023-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

General PNP

EDUARDO JOSE TRISTAN CASTRO

JEFE DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERU.

Calle San Germán -200, Rimac.

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sra. **RODRIGO HUAMAN, YERLIN YESENIA** con DNI N° 73812635 y Srta. **VENTURA BONIFACIO, JUANA FLAVIA LUCIA** con DNI N° 72157156, estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002733511 y N° 7002729598 respectivamente, quienes desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DEL DISTRITO RÍMAC -2021". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

H/ 20210940999
MESA DE PARTES
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN PNP
Fecha: 06 DIC 2021
Recibido por: 1135
CIP. N° 70082101
GRETHEL CHUMBE REATEGUI
CAS.PNP

Anexo 6. Carta de autorización firmada por autoridad de la institución policial

	PERÚ	Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	Dirección de Administración PNP	SECRETARÍA URD
---	-------------	-------------------------	---------------------------	---------------------------------	----------------

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Rímac, 15 DIC 2021

OFICIO N° 3160 -2021-SECEJE-DIRADM-PNP/SEC-URD

SEÑOR : Magister
Sandra Patricia CÉSPEDES VARGAS MACHUCA
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

ASUNTO : Sobre autorización de realización de trabajo de investigación con fines académicos en la DIRADM PNP, por motivo que se indica.

REF. : a. Carta Inv. N° 01023-2021/EP/PSI.UCV LIMA-LN del 29NOV2021.
b. OFICIO N° 1006-2021-SECEJE-DIRADM-DIVLOG-PNP/SEC del 14DIC2021.


Tengo el agrado de dirigirme a usted., en atención al documento "a" de la referencia, mediante el cual la Universidad Cesar Vallejo, solicita autorización para la realización de un trabajo de investigación con fines académicos, sin fines de lucro en la DIRADM PNP.

Sobre el particular, la Unidad de Educación y Bienestar de la DIRADM PNP, autoriza a la Universidad Cesar Vallejos el desarrollo del trabajo de investigación en nuestra entidad policial, para cualquier coordinación comunicarse con el S3 PNP Juan Manuel CUEVA PUICAN, teléfono N° 979276704. Lo que se remite para su conocimiento y fines.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.

EJC/CVVS
Smbg
HT N° 20210940999
Folios: (3)



CR - 222970
Carlos Vicente VILLANUEVE SALAS
CRNL PNP
SECRETARIO DIRADM PNP

Anexo 7. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°01042- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 30 de Noviembre de 2021

Autor:

- 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 Sra. **RODRIGO HUAMAN, YERLIN** con DNI N° 73812635, con código de matrícula N° 7002733511 y Srta. **VENTURA BONIFACIO, JUANA FLAVIA LUCIA** con DNI N° 72157156, con código de matrícula N° 7002729598 estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DEL DISTRITO RIMAC – 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS – A)**, 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 sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



CARTA N°01043 - 2021/EP/PSLUCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 30 de Noviembre de 2021

Autor:

- Ángela Suárez Tunanña

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Sra. RODRIGO HUAMAN, YERLIN, con DNI N° 73812635, con código de matrícula N° 7002733511 y Srta. VENTURA BONIFACIO, JUANA FLAVIA LUCIA con DNI N° 72157156, con código de matrícula N° 7002729598 estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DEL DISTRITO RIMAC - 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS, 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 sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8. Autorización de uso del instrumento por parte del autor

PERMISO PARA USAR INSTRUMENTO DE MEDICIÓN ▶ Recibidos x 🔍 🖨 🔗

 **Flavia Ventura** 🗨️ mar, 7 dic, 21:01 (hace 7 días) ☆
Dr. Sergio Alexis Dominguez Lara. Estimado buenas noches, por medio de la presente; me es grato saludarle. Mi nombre es Flavia Ventura Bonifacio, actual...

 **Sergio Dominguez** 🗨️ 00:02 (hace 47 minutos) ☆ ↩️ ⋮
para mí ▾

Estimada Flavia, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos.

Saludos cordiales.

Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA
C.Ps.P. 18556
Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)
Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Dominguez_Lara/
ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0002-2083-4278>

CARTA DE AUTORIZACIÓN

"ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS /AD PERÚ"

Lima, 17 de diciembre Del 2021

Dirigido a:

- RODRIGO HUAMAN YERLIN YESENIA

DNI: 73812635

Presente. –

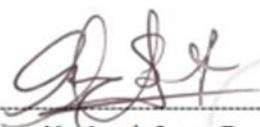
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y en respuesta a la solicitud de autorización para el uso de la **"ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT/OMS ADAPTADO A PERÚ 2012"**, elaborada por la Mg. Angela Suarez T.

Se otorga la autorización requerida, para el uso y aplicación del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Angela Suarez T.
Autora

Anexo 9. Consentimiento informado

Consentimiento informado.

Estimado/a participante:

Estamos realizando una investigación científica en colaboradores de una Institución policial del distrito de Rímac. Tu participación es voluntaria y anónima, los datos recolectados serán tratados confidencialmente, no se comunicará a terceras personas, tampoco tienen fines de diagnósticos individuales, por lo que la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios breves con una duración aproximada de 15 minutos en total.

En este sentido, expreso que: *

- Soy trabajador de una Institución policial.
- Me comprometo a proporcionar toda la información solicitada de forma honesta, completando todos los ítems solicitados.

Finalmente, acepto participar de manera voluntariamente en la investigación: *

- Sí, acepto.
- No acepto.

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

Anexo 10: Resultado de la prueba piloto

Tabla 12

Análisis descriptivo, correlación Ítem-test (Índice de homogeneidad corregida), confiabilidad por consistencia interna por dimensión de la escala de estrés Laboral OIT – OMS

ítem	Frecuencias %											g ¹	g ²	IHC	h ²	id	Conf.
	N	RV	O	AV	F	G	S	M	DS								
1	23.3	20.0	20.0	26.7	10.0	0	0	2.80	1.349	.629	-1.254	.384	.396	.00	α .773		
Clima	10	6.7	30.0	26.7	6.7	16.7	10.0	3.3	3.40	1.632	.574	2.708	.813	.888		.00	
Organizacional	11	13.3	33.3	20.0	10.0	16.7	3.3	3.3	3.07	1.596	.702	2.255	.756	.813	.00	Ω .813	
	20	30.0	13.3	16.7	16.7	3.3	13.3	6.7	3.17	2.001	.529	1.934	.625	.702	.00		
2	43.3	33.3	13.3	3.3	0	3.3	3.3	2.07	1.461	2.082	2.730	.319	.289	.00	α .717		
Estructura	12	16.7	33.3	20.0	13.3	13.3	0	3.3	2.87	1.502	.831	1.389	.708	.776		.00	
Organizacional	16	23.3	20.0	20.0	13.3	3.3	0	2.90	1.494	.649	-1.001	.549	.607	.00	Ω .742		
	24	10.0	33.3	20.0	23.3	6.7	0	6.7	3.10	1.539	.976	2.943	.467	.530		.00	
3	26.7	23.3	16.7	23.3	6.7	3.3	0	2.70	1.442	.620	-0.756	.369	.728	.00	α .746		
Territorio	15	43.3	20.0	10.0	13.3	6.7	3.3	2.43	1.716	2.109	2.398	.266	.945	.00			
Organizacional	22	50.0	30.0	10.0	3.3	3.3	0	3.3	1.93	1.388	2.200	5.589	.299	.759	.00	Ω .578	
	4	6.7	36.7	23.3	10.0	20.0	0	3.3	3.13	1.456	.758	1.240	.583	.676	.00		
4	6.7	36.7	23.3	10.0	20.0	0	3.3	3.13	1.456	.758	1.240	.583	.676	.00	α .744		
Tecnología	14	30.0	33.3	13.3	10.0	6.7	3.3	3.3	2.53	1.613	-1.203	0.929	.586	.681		.00	
25	6.7	30.0	26.7	10.0	10.0	6.7	10.0	3.47	1.776	.771	-2.26	.555	.641	.00	Ω .750		
	5	33.3	13.3	13.3	23.3	6.7	6.7	3.3	2.90	1.788	.548	-1.641	.707	.711		.00	
5	33.3	13.3	13.3	23.3	6.7	6.7	3.3	2.90	1.788	.548	-1.641	.707	.711	.00	α .865		
Influencia del	6	26.7	16.7	10.0	23.3	3.3	6.7	13.3	3.33	2.090	.519	2.922	.706	.700		.00	
Líder	13	13.3	33.3	20.0	20.0	0	10.0	3.3	3.03	1.608	.902	2.249	.753	.708	.00	Ω .870	
	17	26.7	20.0	23.3	20.0	0	3.3	6.7	2.83	1.704	.995	1.731	.719	.760	.00		
7	23.3	30.0	10.0	16.7	10.0	6.7	3.3	2.93	1.741	.698	1.490	.685	.679	.00	α .866		
	9	20.0	23.3	16.7	16.7	10.0	10.0	3.3	3.17	1.763	2.497	-1.745	.735	.738		.00	
Falta de Cohesión	18	16.7	13.3	23.3	16.7	13.3	6.7	10.0	3.57	1.870	2.346	-1.748	.822	.835	.00	Ω .870	
	21	16.7	23.3	30.0	10.0	6.7	3.3	10.0	3.17	1.802	.908	2.120	.629	.608	.00		
8	20.0	23.3	20.0	13.3	6.7	10.0	6.7	3.20	1.864	.646	1.602	.688	.746	.00	α .815		
Respaldo del	19	20.0	33.3	23.3	0	6.7	10.0	6.7	2.97	1.866	-1.007	-1.132	.724	.785		.00	
grupo	23	13.3	33.3	26.7	20.0	0	6.7	2.87	1.479	-1.340	2.401	.612	.669	.00	Ω .821		

Nota: Dim.= Dimensiones; P.N. Pasiva Verbal; N= nunca; PF= Poco frecuente; F= Frecuente; MF= Muy frecuente; M= Media; DS= Desviación estándar; g¹ = Asimetría; g² = Curtosis; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h² = Comunalidad; α = Alpha de Cronbach's; Ω = Omega de McDonald's

En la tabla 12, se evidencia el análisis de los ítems de las dimensiones de la escala de estrés laboral. En ese sentido, algunos ítems son considerados como aceptables dado que los valores tanto de asimetría (g1) y curtosis (g2) se encuentran entre el rango de -1.5 a 1.5. En cuanto al Índice de homogeneidad la correlación ítem-test es superior a .2, lo cual evidencia que los ítems tienden a medir el mismo constructo. Sobre la comunalidad (h2), los valores se encuentran por encima de .4, indicando que los ítems y factores extraídos están relacionados, excepto el ítem 2 que muestra un valor menor al estimado. Seguidamente en cuanto a la confiabilidad de la escala de estrés laboral, el coeficiente de alfa de Cronbach, presentan un valor superior al .717, así también en el Omega de McDonald's el valor que se evidencia en las dimensiones supera .813, los cuales son resultados satisfactorios. Por consiguiente, de manera global la escala es confiable.

Tabla 13

Análisis descriptivo, correlación Ítem-test (Índice de homogeneidad corregida), confiabilidad por consistencia interna por dimensión de la escala Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Dim.	ítem	Frecuencias %			M	DS	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	Conf.
		DA	NA	ND								
Aceptación/ Control	2	100.0	0	0	3.00	.000	1.330	.448	.409	.410	.00	α .792
	11	100.0	0	0	3.00	.000	1.567	1.591	.567	.602	.00	
	13	3.3	3.3	93.3	2.90	.403	.627	-.320	.345	.576	.00	
Autonomía	4	20.0	80.0	0	2.80	.407	1.306	1.408	.232	.404	.00	α .792
	9	30.0	70.0	0	2.70	.466	1.075	.191	.359	.745	.00	
	12	16.7	83.3	0	2.83	.379	.605	-.271	.361	.741	.00	
Vínculos	5	26.7	73.3	0	2.73	.450	.196	-.556	.381	.985	.00	α .710
	7	3.3	96.7	0	2.97	.183	1.435	.510	.303	.877	.00	
	8	6.7	93.3	0	2.93	.254	1.060	1.408	.408	.875	.00	
Proyectos	1	3.3	96.7	0	2.97	.183	.235	-1.141	.291	.765	.00	α .769
	3	16.7	83.3	0	2.83	.379	.955	1.342	.376	.819	.00	
	6	10.0	90.0	0	2.93	.254	1.371	1.913	.319	.787	.00	
	10	10.0	90.0	0	2.90	.305	1.261	.589	.232	.800	.00	

Nota: Dim.= Dimensiones; P.N. Pasiva Verbal; N= nunca; PF= Poco frecuente; F= Frecuente; MF= Muy frecuente; M= Media; DS= Desviación estándar; g¹ = Asimetría; g² = Curtosis; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h² = Comunalidad; α = Alpha de Cronbach's; Ω = Omega de McDonald's

En la tabla 13, se evidencia el análisis de los ítems de las dimensiones de la escala de bienestar psicológico. En ese sentido, algunos ítems son considerados como aceptables dado que los valores tanto de asimetría (g1) y curtosis (g2) se encuentran entre el rango de -1.5 a 1.5. En cuanto al Índice de homogeneidad la correlación ítem-test es superior a .2, lo cual evidencia que los ítems tienden a medir el mismo constructo. Sobre la comunalidad (h2), los valores se encuentran por encima de .4, indicando que los ítems y factores extraídos están relacionados. Seguidamente en cuanto a la confiabilidad de la escala de estrés laboral, el coeficiente de alfa de Cronbach, presentan un valor superior al .710, así también en el Omega de McDonald's el valor que se evidencia en las dimensiones supera .760, los cuales son resultados satisfactorios. Por consiguiente, de manera global la escala es confiable.

Anexo 11. Criterio de Jueces expertos

Tabla 14

Validez de Contenido de la escala Estrés Laboral OIT – OMS

Ítems	CLARIDAD						PERTINENTE						RELEVANTE						V			
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4		J5	S	V
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Nota: 0 No está de acuerdo = 0, si está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

En la tabla 14, se observa la puntuación otorgada por los jueces para la validación de contenido de la escala, los ítems que conforman el instrumento fueron aceptados según su claridad, pertinencia y relevancia, mostrando un valor de 1.00.

Tabla 15

Validez de Contenido de la escala Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Ítems	CLARIDAD						PERTINENTE						RELEVANTE						V			
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4		J5	S	V
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Nota: 0 No está de acuerdo = 0, si está de acuerdo = 1; p = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

En la tabla 15, se observa la puntuación otorgada por los jueces para la validación de contenido de la escala, los ítems que conforman el instrumento fueron aceptados según su claridad, pertinencia y relevancia, mostrando un valor de 1.00.

Juez experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS (Ivancevich y Matteson) Adaptado por Angela Suarez

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: CLAUDIA KARINA GUEVÁRA CORDERO

DNI: 43617299

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	PSICOLOGA CLINICA	2004 - 2010
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 PRIVADA DEL NORTE	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO	BREÑA - LIMA	2017 - 2021	ADMINISTRATIVAS DOCENTES INVESTIGATIVAS
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

1 de noviembre del 2021



Claudia Karina Guevara Cordero
PSICOLOGA
E. P. 70493

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS-A) POR CASULLO Y CASTRO

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: CLAUDIA KARINA GUEVARA CORDERO

DNI: 43617299

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	PSICOLOGA CLINICA	2004 - 2010
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 PRIVADA DEL NORTE	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO	BREÑA - LIMA	2017 - 2021	ADMINISTRATIVAS DOCENTES INVESTIGATIVAS
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

1 de noviembre del 2021



Claudia Karina Guevara Cordero
PSICOLOGA
E. P. 70493

Firma del Experto Informante.

Juez experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Estrés Laboral de la OIT – OMS por Ivancevich y Matteson Adaptado por Angela Suarez

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACION
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACION


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

1 de noviembre del 2021



Dr. Victor E. Candela Ayllón
PSICÓLOGO
C.P.A.P. 2935

Firma y Sello del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS-A) POR CASULLO Y CASTRO

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN


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

1 de noviembre del 2021



Dr. Victor E. Candela Ayllón
PSICÓLOGO
C.P.A.P. 2935

Firma y Sello del Experto Informante.

Juez experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Estrés Laboral de la OIT – OMS por Ivancevich y Matteson Adaptado por Angela Suarez

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

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	MAESTRÍA EN PSICOLOGIA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGIA	2019 – A LA FECHA

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACION
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

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

1 de Noviembre del 2021

Andrea del Rosario Candela Quiñones
PSICÓLOGA - CPP 26856

Firma y Sello del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) por Casullo y Castro

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

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	MAESTRÍA EN PSICOLOGIA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGIA	2019 – A LA FECHA

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACION
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

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

1 de Noviembre del 2021

Andrea del Rosario Candela Quiñones
PSICÓLOGA - CPP 26856

Firma y Sello del Experto Informante.

Juez experto 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS (Ivancevich y Matteson) Adaptado por Angela Suarez.

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LLAUCE VIGO CHARO ROCIO

DNI: 16742625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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 CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	LIMA-ATE	03	DTP

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

1 de Noviembre del 2021



US. CHARO ROCIO LLAUCE VIGO
PSICOLOGA
C. P.S.P. 24618

Firma y Sello del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS-A) POR CASULLO Y CASTRO

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LLAUCE VIGO CHARO ROCIO

DNI: 16742625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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 CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	LIMA-ATE	03	DTP

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

1 de noviembre del 2021



US. CHARO ROCIO LLAUCE VIGO
PSICOLOGA
C. P.S.P. 24618

Firma y Sello del Experto Informante.

Juez experto 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS (Ivancevich y Matteson) Adaptado por Angela Suarez.

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO

DNI: 09585820

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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 CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

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

1 de noviembre del 2021



Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
Psicólogo
C.P.S.P. 20179

Firma y sello del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS-A) POR CASULLO Y CASTRO

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO

DNI: 09585820

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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 CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

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

1 de noviembre del 2021



Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
Psicólogo
C.P.S.P. 20179

Firma y sello del Experto Informante.

Anexo 12. Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{(N-1)E^2 + Z^2 p(1-p)}$$

Dónde:

- N: tamaño de la Población = 388
- Z: valor de nivel de confianza = 95% (1.96)
- P= probabilidad de éxito = 0.50 (50%)
- Q=probabilidad de fracaso = 0.50 (50%)
- e= error estándar esperado = 5% (0.05)
- n= tamaño de muestra = 193

Anexo 13. Declaratoria de originalidad de autoras



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, VENTURA BONIFACIO JUANA FLAVIA LUCIA, RODRIGO HUAMAN YERLIN YESENIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DEL DISTRITO DE RÍMAC, 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JUANA FLAVIA LUCIA VENTURA BONIFACIO DNI: 72157156 ORCID 0000-0002-9518-0301	Firmado digitalmente por: JVENTURABO el 31-03-2022 19:11:02
YERLIN YESENIA RODRIGO HUAMAN DNI: 73812635 ORCID 0000-0002-8600-3426	Firmado digitalmente por: YRODRIGO el 31-03-2022 19:14:45

Código documento Trilce: TRI - 0293450

Anexo 14. Declaratoria de autenticidad del asesor



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DEL DISTRITO DE RÍMAC, 2021", cuyos autores son VENTURA BONIFACIO JUANA FLAVIA LUCIA, RODRIGO HUAMAN YERLIN YESENIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Marzo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO DNI: 15382082 ORCID 0000-0003-0798-1115	Firmado digitalmente por: VCANDELA el 31-03- 2022 19:46:57

Código documento Trilce: TRI - 0293449



Anexo 15. Ficha CTI VITAE

FICHA CTI VITAE



RODRIGO HUAMAN YERLIN YESENIA

Bachiller en psicología: Universidad Inca Garcilaso de la vega .Facultad en psicología . Autora de la investigación : Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes Rodrigo (2016) . Aplicadora líder en evaluación censal de estudiantes .

Fecha de última actualización:
15-03-2022

Scopus Author ID: 0002-8600-3



 **Conducta Responsable
en Investigación**

Fecha: 16/03/2022

FICHA CTI VITAE



VENTURA BONIFACIO JUANA FLAVIA LUCIA

Bachiller en psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, facultad de psicología y trabajo social.
Psicoterapeuta TREC.

Fecha de última actualización:
23-03-2022

 <https://orcid.org/0000-0002-9518-0301>



 **Conducta Responsable
en Investigación**

Fecha: 16/03/2022

Anexo 16. Valoración de similitud Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1795671793&ro=103&u=1&u=1118628865

feedback studio Rodrigo - Ventura Rodrigo - Ventura TESIS FINAL /20 3 de 49

Preparando la

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés laboral y Bienestar psicológico en colaboradores de una Institución policial del distrito de Rímac, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:
Rodrigo Huaman, Yerlin Yesenia (ORCID: 0000-0002-8600-3426)
Ventura Bonifacio, Juana Flavia Lucia (ORCID: 0000-0002-9518-0303) **Dr. CANDELA AYLLÓN, Victor Eduardo**

ASESOR:
Dr. Candela Ayllón, Victor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ
2021

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	2 %
3	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upagu.edu... Fuente de Internet	1 %
5	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
9	polipapers.upv.es Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 42 Número de palabras: 10456 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Anexo 17. Autorización de publicación en repositorio institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Nosotros, VENTURA BONIFACIO JUANA FLAVIA LUCIA, RODRIGO HUAMAN YERLIN YESENIA identificados con DNIs N° 72157156, 73812635, (respectivamente) estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizamos (X), no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DEL DISTRITO DE RÍMAC, 2021".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 29 de Marzo del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
RODRIGO HUAMAN YERLIN YESENIA DNI: 73812635 ORCID 0000-0002-8600-3426	Firmado digitalmente por: YRODRIGO el 29-03-2022 11:13:33
VENTURA BONIFACIO JUANA FLAVIA LUCIA DNI: 72157156 ORCID 0000-0002-9518-0301	Firmado digitalmente por: JVENTURABO el 29-03- 2022 14:49:55

Código documento Trilce: TRI - 0292915

Anexo 18. Dictamen para sustentación



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Dictamen para Sustentación

LIMA, 29 de Marzo del 2022

El jurado encargado de evaluar la Tesis presentado por los autores VENTURA BONIFACIO JUANA FLAVIA LUCIA, RODRIGO HUAMAN YERLIN YESENIA de la escuela profesional de PSICOLOGÍA, cuyo título es "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DEL DISTRITO DE RÍMAC, 2021", damos fe de que hemos revisado el documento antes mencionado, luego que los estudiantes levantado todas las observaciones realizadas por el jurado, y por lo tanto está APTA para su defensa en la respectiva sustentación.

Firmado digitalmente por: JCASTROGA el
03 Abr 2022 11:48:35

JULIO CESAR CASTRO GARCIA
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: JDAMASOF el 04
Abr 2022 16:09:56

JESUS LIBORIO DAMASO FLORES
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: VCANDELAA el 31 Mar
2022 19:46:56

VICTOR EDUARDO CANDELA AYLLON
VOCAL

Código documento Trilce: TRI - 0292914

