



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal de seguridad de una
entidad del estado peruano en Lima**

TESIS

Para optar el título profesional
de Licenciada en Psicología

AUTORA

De La Borda Ramirez Gloria Cristina (0000-0001-5248-0470)

ASESOR

Reyes Romero Carlos Antonio (0000-0001-7446-9467)

LIMA, PERÚ

2022

Metadatos Complementarios

Datos de autor

AUTOR: De La Borda Ramirez Gloria Cristina

Tipo de documento de identidad: DNI

Número de documento: 09953259

Datos de asesor

ASESOR: Reyes Romero Carlos Antonio

Tipo de documento de identidad: DNI

Número de documento: 25836251

Datos del jurado

JURADO 1: RODRIGUEZ MICHUY ALCIDES ISMAEL. DNI 07951127. ORCID 0000-0003-1067-7253

JURADO 2: CÓRDOVA CADILLO ALBERTO. DNI 08458178. ORCID 0000-0002-8221-3960

JURADO 3: ESPÍRITU SALINAS NATIVIDAD MARINA. DNI 09136467. ORCID 0000-0001-6621-4405

JURADO 4: REYES ROMERO CARLOS ANTONIO. DNI 25836251. ORCID 0000-0001-7446-9467

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.01.00

Código del Programa: 313016

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mi familia y a mi madre, una mujer maravillosa y luchadora quien ha creído en mí siempre. también está dedicada a mis hijos, Luis Eduardo y Mariajulia quienes son mi motor y motivo para seguir adelante e ir logrando cosas. Gracias a todos, los que de alguna u otra manera me apoyaron para lograr este objetivo.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por darme la fuerza y persistencia para poder culminar este proyecto que me propuse, gracias a mi asesor Mg. Carlos Antonio Reyes Romero, por haberme orientado de la mejor manera y compartido sus valiosos conocimientos.

Gracias a mi familia, no ha sido sencillo este camino, pero su motivación me ha permitido seguir adelante.

Finalmente, gracias a mis hijos, por permitirles demostrarles que cuando uno se traza metas, se pueden cumplir a pesar de las adversidades.

Introducción

El presente estudio se fundamenta debido a que en toda institución el personal que labora debe mantener un equilibrio emocional, sobre todo, si se trabaja dentro de un ámbito de constante estrés: por ello, el bienestar; en este caso, psicológico debe ser considerado prioridad entre aquellos que desempeñan un rol tan importante como ser miembro de seguridad dentro de una entidad pública; puesto que sus capacidades y aptitudes deben encontrarse en un estado de salud óptimo. Así, este estudio contribuirá la definición de la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

Por lo tanto, las variables de investigación se relacionan, siendo el estrés laboral y el bienestar psicológico correlacionales en la presente investigación que se encuentra dividida, en capítulos, de la siguiente manera:

En el Capítulo I se ubica el planteamiento del estudio, los objetivos (general y específicos), la importancia y la justificación de la investigación; así como las limitaciones del estudio.

En el Capítulo II se expone el marco histórico, asimismo, los antecedentes tanto nacionales como internacionales, cuya temática está en relación con las variables de investigación; también se presentan las bases teóricas-científicas y la definición de los términos básicos de la investigación.

En el Capítulo III se establecen los supuestos científicos básicos, la hipótesis general y las hipótesis específicas de la investigación; en consecuencia, se presentan también las variables de estudio para su análisis.

En el Capítulo IV se procede a señalar la población y muestra de la investigación que en este caso son los miembros de una entidad del Estado peruano, también se describe el tipo que es básica y el diseño no experimental,

seguidamente se señala la técnica que es la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario y, en consecuencia, los procedimientos y análisis de los datos que se recolectaron en la investigación.

En el Capítulo V se expresan los resultados obtenidos en la investigación, siendo estos divididos en la presentación de los datos, el análisis de esos datos y el análisis y discusión de estos resultados en el estudio.

Por último, en el Capítulo VI se encuentra las conclusiones generales y específicas, así como las recomendaciones, el resumen general y su respectiva traducción al inglés. Asimismo, en la parte final de la investigación se visualizan las referencias, en donde se menciona cada fuente citada durante el desarrollo del estudio.

Finalmente, se puede observar en los Anexos, el consentimiento informado, la matriz de consistencia y los instrumentos que se aplicaron durante la investigación.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Introducción	v
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
CAPÍTULO I	1
Planteamiento del Estudio	1
1.1 Formulación del problema	1
1.2 Objetivos	4
1.2.1 General	4
1.2.2 Específicos	4
1.3 Importancia y justificación del estudio	4
1.4 Limitaciones del estudio	6
CAPÍTULO II	7
Marco Teórico	7
2.1 Marco histórico	7
2.2 Investigaciones relacionadas con el tema	9
2.3 Bases teórico-científicas del estudio	13
2.4 Definición de términos básicos	28
CAPÍTULO III	30
Hipótesis y variables	30
3.1 Supuestos científicos básicos	30
3.2 Hipótesis	31
3.2.1 General	31
3.2.2 Específicas	31
3.3 Variables de estudio o áreas de análisis	32
CAPÍTULO IV	33
Método	33
4.1 Población, muestra o participantes	33
4.2 Tipo y diseño de investigación	34
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34

4.4 Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos	38
CAPÍTULO V	40
Resultados	40
5.1 Presentación de datos	40
5.2 Análisis de datos	60
5.3 Análisis y discusión de resultados	62
CAPÍTULO VI	66
Conclusiones y recomendaciones	66
6.1 Conclusiones generales y específicas	66
6.2 Recomendaciones	68
6.3 Resumen. Términos clave	68
6.4 Abstract. Key words	70
Referencias	72
Anexos	79
□ Consentimiento informado	79
□ Material complementario	85

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad de la variable bienestar psicológico	37
Tabla 2. Confiabilidad de la variable estrés laboral	37
Tabla 3. Prueba de normalidad	38
Tabla 4. Estrés laboral con bienestar psicológico y condición	40
Tabla 5. Estrés laboral con bienestar psicológico y tiempo en la organización	42
Tabla 6. Estrés laboral con bienestar psicológico y edad	43
Tabla 7. Estrés laboral con bienestar psicológico y sexo	44
Tabla 8. Estrés laboral con bienestar psicológico y grado de instrucción	45
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje del bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	46
Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de la autonomía en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	47
Tabla 11. Frecuencia y porcentaje del control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	48
Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de los vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	49
Tabla 13. Frecuencia y porcentaje de proyectos en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	50
Tabla 14. Frecuencia y porcentaje de la aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	51
Tabla 15. Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	52
Tabla 16. Frecuencia y porcentaje del clima organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	53
Tabla 17. Frecuencia y porcentaje de la estructura organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	54
Tabla 18. Frecuencia y porcentaje del territorio organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	55
Tabla 19. Frecuencia y porcentaje de la tecnología en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	56
Tabla 20. Frecuencia y porcentaje de la influencia del líder en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	57

Tabla 21. Frecuencia y porcentaje de la falta de cohesión en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	58
Tabla 22. Frecuencia y porcentaje del respaldo del grupo en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	59
Tabla 23. Correlación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico	60
Tabla 24. Correlación entre la variable estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico	61

Índice de figuras

Figura 1. Estrés laboral con bienestar psicológico y condición	41
Figura 2. Porcentaje del bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	46
Figura 3. Porcentaje de la autonomía en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	47
Figura 4. Porcentaje del control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	48
Figura 5. Porcentaje de vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	49
Figura 6. Porcentaje de proyectos en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	50
Figura 7. Porcentaje de la aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	51
Figura 8. Porcentaje del estrés laboral en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	52
Figura 9. Porcentaje del clima organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	53
Figura 10. Porcentaje de la estructura organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	54
Figura 11. Porcentaje del territorio organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	55
Figura 12. Porcentaje de la tecnología en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	56
Figura 13. Porcentaje de la influencia del líder en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	57
Figura 14. Porcentaje de la falta de cohesión en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	58
Figura 15. Porcentaje del respaldo del grupo en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano	59

CAPÍTULO I

Planteamiento del Estudio

1.1 Formulación del problema

Tradicionalmente, la investigación psicológica ha prestado una atención preferente hacia los estados y los procesos patológicos del ser humano como, por ejemplo, la ansiedad, el estrés o la depresión y, en consecuencia, la posible solución o tratamientos de estos referidos. Actualmente, los temas vinculados a la personalidad, las emociones y el bienestar psicológico son investigados desde múltiples ópticas, a fin de obtener datos precisos y concisos que afronten los problemas o refuercen las carencias emocionales. Es así como varios teóricos han enfocado sus estudios sobre estos temas, pero, por lo general, de manera aislada; es decir, no coincidiendo en los resultados (Casullo, 2002).

El denominado “bienestar psicológico”, si bien ha sido estudio en múltiples investigaciones, sigue siendo un tema de constante cambio; ya que es un concepto que abarca gran parte de las condiciones de plenitud de las personas, puesto que se relaciona con múltiples aspectos de la vida como la felicidad, la alegría y, sobre todo, la satisfacción personal. De esta forma, se configura el bienestar como los sentimientos que se generan hacia un determinado acto, generando respuestas y actitudes distintas, según la motivación de las personas en la vida diaria (Rosa-Rodríguez, Negrón, Maldonado, Quiñones y Toledo, 2015)

Además, este bienestar depende de otro factor común en las personas, ya que están expuestas en el día a día a tensiones y conflictos que deben afrontar, según sean sus actividades diarias. Nos referimos al estrés que ha sido catalogado como causa de diversas enfermedades en todos los ámbitos profesionales, pues afecta a

más del 28 % de trabajadores a nivel mundial, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013).

En América Latina, investigación perteneciente a Chile evidenció que el personal sometido a constante estrés laboral estaba propenso a síntomas de aspecto mental, es decir, depresión. También se observó que en Perú y Colombia se presentaron altos niveles de estrés laboral que se asociaron con el síndrome de Burnout (Mejía, Chacon, Enamorado-Leiva, Garnica, Chacón-Pedraza y García-Espinosa, 2019).

Así, el estrés es comprendido como el conjunto de respuestas físicas, psicológicas y emocionales que interactúan dentro de cada ser humano y depende de las condiciones personales para afrontarlo de manera correcta (Oddie y Ousley, 2007). Desde la psicología clínica, se caracteriza por ser una queja constante y repetitiva e implica un padecimiento interno que, en el caso de estrés laboral, se presenta mediante desajustes entre la persona, el lugar de trabajo y la empresa (Universidad Católica Boliviana San Pablo [UCBSP], 2007).

Por ello, en los últimos años gran cantidad de trabajadores han dejado de asistir a sus empleos por considerarlo un agobio físico y mental. Sobre todo, aquellas personas que trabajan directamente con otras personas, en este contexto, la presente investigación se construye en un panorama afectado por una pandemia sanitaria global que ha repercutido en todos los ámbitos, como el social, el económico y, en este caso, el laboral.

Así, el personal de seguridad que trabaja en una entidad del Estado peruano se ha visto afectado por esta coyuntura global; si bien antes vivían en constantes dilemas emocionales y sobrecarga laboral, ahora han sumado este problema sanitario, por lo que su trabajo se ha vuelto más estricto y complicado. Por eso, se

ha percibido que, en esta área de trabajo, el personal de seguridad tiene tareas extenuantes que no solo demanda esfuerzo físico, sino también emocional; puesto que ellos se ocupan de la seguridad de los altos mandos militares, así como de ministros y viceministros, además de la seguridad interna de la institución siendo necesario estar en completo estado de bienestar; ya que el constante estrés produce un desequilibrio entre el esfuerzo profesional y la capacidad de acción (Caycho, Carbajal-León, Vilca, Heredia-Mongrut y Gallegos, 2020; Lizama, 2021).

Ante esta posición, se puede aseverar que el estrés del trabajador en su puesto de trabajo y también afectaría la salud y, a su vez, el proceso integral físico, mental y social dado con normalidad en el transcurso vital. Por ello, es posible reconocer que la presencia de un estado saludable se vincula a cada individuo, así como de las condiciones concretas a las que está expuesto por su medio sociocultural, puesto que este aspecto dificulta o facilita dicho estado. A partir de aquí es plausible asumir que el estrés es nocivo en la salud de cada trabajador (Oblitas, Turbay, Soto, Crissien, Cortés, Puello y Ucrós, 2017).

Todas estas condiciones son descritas por la Organización Mundial de Salud (OMS) como improductivas y enfermizas, pues condicionan al trabajador y no dejan que este se exprese y funcione de manera adecuada en su rol de trabajo, afectando su salud física y mental, las cuales ocasionarán costos y pérdidas económicas a la institución en un futuro cercano (OMS, 2013).

Entonces, esta investigación aborda la relación entre estas variables, por lo que se propone como interrogante si ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima?

1.2 Objetivos

1.2.1 General

O₁: Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

1.2.2 Específicos

O_{1.1}: Determinar la relación entre estrés laboral y autonomía en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

O_{1.2}: Determinar la relación entre estrés laboral y control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

O_{1.3}: Determinar la relación entre estrés laboral y vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

O_{1.4}: Determinar la relación entre estrés laboral y proyectos en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

O_{1.5}: Determinar la relación entre estrés laboral y aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

1.3 Importancia y justificación del estudio

Es fundamental en toda institución que el personal que labore mantenga un equilibrio emocional, sobre todo, si se trabaja dentro de un ámbito de constante estrés, por ello, el bienestar; en este caso, psicológico es primordial; ya que, en la práctica, los miembros de seguridad dentro de una entidad pública deben desempeñar y explorar sus capacidades y aptitudes, a fin de encontrar un estado de salud óptimo y, en gran medida, mantener esta situación.

Por ello, esta investigación es importante, pues permitirá determinar el nivel de estrés propio de las funciones que desarrolla este personal, reflejando características importantes en su comportamiento. De este modo, es posible evidenciar las expresiones de un estado psicológico saludable en el desarrollo social con sus pares y el trato con sus superiores.

Además, desde el punto de vista social, se pretende alcanzar que los trabajadores conozcan sus cualidades, a fin de enfrentar el estrés como personas individuales y, en consecuencia, garantizar un buen desempeño en su trabajo; en beneficio de quienes los acompañan.

Respecto a la importancia teórica de la presente investigación se centra en definir y fundamentar de manera rigurosa mediante autores que sustenten las variables de investigación, es decir, el estrés laboral y el bienestar psicológico. Si bien existen investigación que aborden ambas variables de estudio, el contexto donde se desarrolla está vinculado con una entidad del Estado, por lo que aportará en este contexto, pues son limitadas las investigaciones que se han ejecutado dentro de entidades públicas nacionales. De esta manera la aportación teórica añade información sobre cómo funcionan estas variables en el contexto investigativo.

En consecuencia, con estos fundamentos se podrá desarrollar un adecuado marco para el estudio, a fin de mejorar este aspecto académico.

Asimismo, se podrá considerar los diversos problemas y causas del estrés laboral en este grupo de personas, a fin proporcionar, en futuras investigaciones, métodos y talleres aplicables para combatir y eliminar este estrés.

1.4 Limitaciones del estudio

La presente investigación consideró como limitante y/o restricción el tiempo otorgado por el personal de seguridad de una entidad pública peruana, ya que ellos siempre están en constantes diligencias y arduas labores, por lo que el tiempo para proceder con la evaluación (cuestionarios: Instrumento A e Instrumento B) debió ser conciso, sin embargo, se logró superar esta limitación y se aplicaron ambos instrumentos a la muestra de estudio, logrando obtener las respuestas.

Además, el contexto de pandemia resulto desfavorable porque hubo que tener mucho cuidado al recolectar las encuestas; ya que al ser aplicadas de manera directa se tuvieron que considerar todos los protocolos y medidas de seguridad pertinentes para llevar a cabo la investigación.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1 Marco histórico

En un inicio, conforme a Félix, García y Mercado (2018), el estrés siempre fue conocido como un fenómeno ligado a los seres humanos, pues el mismo Hipócrates afirmaba que el estrés se caracterizaba por la sobrecarga de energía, la cual ocasionaba sufrimiento, aflicción, entre otros.

De acuerdo con la Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007), el estrés es una enfermedad que se evidenció en sus inicios por Hans Selye, estudiante de medicina en la Universidad de Praga, en 1926. Según la Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007), Selye se percató que muchos de sus pacientes manifestaban una serie de síntomas en común, de los cuales se halló la disminución del apetito y del peso, mayor grado de cansancio, así como la astenia. Ante estas evidencias, Selye determinó que este conjunto de síntomas puede denominarse como el “síndrome de estar enfermo”, pues solo había observado la frecuencia con la que se había presentado en los pacientes, sin considerar que muchos de ellos adolecían otras afecciones.

Más adelante, Selye, especializado en química orgánica, realizó estudios de observación con ratas, las cuales permitieron comprobar el incremento de hormonas suprarrenales, tales como la noradrenalina y adrenalina. En su análisis, denominó a este fenómeno como un “estrés biológico”. Asimismo, pudo descubrir que el estrés también puede producirse a causa de encontrarse en un entorno de presión social, en el que un individuo debe estar dispuesto a adaptarse. A partir, de este momento,

se empezó a optar por una perspectiva psicológica en cuanto al estudio del estrés. (UCBSP, 2007).

Según Guillen, Guil y Mestre (2010), el estudio del estrés desarrollado en el ambiente laboral implica grandes consecuencias en aspectos relacionados con la demanda de trabajo. Debido a esto, Guillén et al. (2010) sostienen que el interés por tratar temas que abarquen la explicación del estrés laboral se ha incrementado en los últimos años. Es importante agregar que Guillén et al. (2010) afirman el centralismo que tuvo el estudio del estrés laboral en los campos de medicina y docencia, por el esfuerzo y agotamiento requerido en estas especialidades. Sin embargo, luego se percataron muchos teóricos de que el mal desempeño ocasionado por el estrés puede afectar negativamente el crecimiento y equilibrio de cualquier empresa.

Por otro lado, Alonso y Vielma (2010) mencionan que el recorrido histórico desarrollado por el estudio del bienestar psicológico siempre ha presentado un constante debate, el cual implica controversias situadas alrededor de su uso científico dentro del ámbito psicológico, pues Wilson Warner en 1967 empleó una revisión teórica y Norman Bradburn en 1969 utilizó el tema con fines científicos. A partir de este contexto, Bradburn recomendó el uso de una evaluación general del constructo, estructurado por reportes clínicos con el fin de evitar críticas de nivel ético provenientes de grupos ortodoxos relacionados con la política y religión de Estados Unidos.

Según Alonso y Vielma (2010), como parte de las controversias en torno al estudio de bienestar psicológico, se encuentra la concepción de este tema como sinónimo de felicidad, salud mental, calidad de vida, entre otros; sin embargo, existe una gran diferencia. Además, Alonso y Vielma (2010) evidencian dos tipos de

expresiones: bienestar subjetivo y bienestar psicológico, las cuales no han sido reconocidas a nivel global por la redundancia que denota la palabra “bienestar”; ya que su significado evidencia una experiencia personalizada.

Conforme a Alonso y Vielma (2010) existe otra controversia con respecto a dos tradiciones conceptuales: la tendencia hedónica y eudaimónica. Asimismo, se considera motivo de debate la concepción de bienestar dentro de un marco psicológico, así como su origen y sus componentes.

Por último, de acuerdo con Alonso y Vielma (2010), la controversia radica en aceptar un centralismo en el estudio del bienestar psicológico como parte de trastornos patológicos del comportamiento, en lugar de optar una perspectiva psicológica, es decir, que se proponga un estudio de la salud psíquica. Debido a esta situación, los teóricos realizan una propuesta integradora de todo lo discutido, pero empleando una organización efectiva que garantice el estudio del bienestar psicológico de manera adecuada.

2.2 Investigaciones relacionadas con el tema

Antecedentes internacionales

Ferraz (2020) propuso como objetivo reconocer aspectos que generen beneficios al paciente en su atención. La metodología fue de tipo descriptivo-observacional y de alcance transversal. Los instrumentos empleados fueron tres cuestionarios, previamente validados, aplicados en una muestra constituida por los profesionales de la salud. Los resultados indicaron que la relación entre el estrés del trabajo y la salud presentaron una asociación positiva y significativamente alta, debido al rho-Spearman (0.683 % y $p=0.001$). Por ello, se logró concluir que, si se

lograse mejorar la satisfacción laboral, el estrés disminuirá, mejorando los factores sociolaborales.

Portero de la Cruz (2019) en su tesis tuvo como objetivo de precisar los vínculos sociodemográficos con los de aspecto laboral en el personal de urgencias. La metodología fue cuantitativa y de tipo descriptivo-transversal. Se aplicaron cuatro cuestionarios, siendo uno de estos, elaborado por la autora de la tesis. Estos fueron administrados a 235 profesionales de la salud, quienes fueron considerados como muestra. Los resultados indicaron a las mujeres como la mayor parte (76.17 %), luego se ubicaban los profesionales de enfermería (72.77 %) y con la experiencia profesional de 8 años, en promedio. Así, se concluyó que el nivel de estrés es medio, donde la técnica de afrontamiento se centra en la carga laboral.

Rodríguez (2018) en su tesis planteó como objetivo analizar el estrés y estabilidad mental de militares participantes de misiones a nivel internacional. La metodología tuvo un diseño prospectivo, los instrumentos (test psicométricos) fueron aplicados durante periodos prudentes de tiempo para verificar los cambios psicológicos. Los resultados evidenciaron que, pese a la carga laboral, el estrés se percibió estable. Además, en la salud mental, los componentes se incrementaron, sobre todo, la hostilidad y la somatización. Por eso, se logró concluir que los militares que participan en misiones internacionales aumentan su nivel de estrés y, en consecuencia, perjudican su bienestar psicológico.

Olivo (2017) en su tesis propuso como objetivo determinar la relación del estrés laboral con el bienestar psicológico de los docentes. La metodología que se empleó en la investigación fue la revisión y documentación de campo. Las dos primeras para recopilar diversos artículos científicos, libros y revistas; la última, la aplicación de un cuestionario a la muestra de estudio, es decir, los profesores. Los

resultados obtenidos indicaron que el nivel de estrés fue de nivel bajo (17.14 %) de nivel intermedio (28.57 %) y de nivel alto (8.57 %). Se concluyó que hay vínculo entre las variables propuestas, siendo corroborada por la estadística en un coeficiente de 0.015.

Sánchez (2011) en su tesis consideró como objetivo identificar los causales de estrés desde la percepción de cada trabajador. La metodología fue cuantitativa y el diseño fue correlacional. Además, la muestra reunió a los trabajadores en su totalidad, a cada uno de ellos se les aplicó tres cuestionarios designados como instrumento. Así, los resultados señalaron la presencia de estrés en el personal, siendo los más frecuentes “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; además, se suma que la mayoría de estos indicó que se encuentran insatisfechos con el trato de la empresa. Se concluyó la existencia de asociación del estrés con la satisfacción en el trabajo de forma negativa, por tanto, aquellos trabajadores con baja satisfacción poseerán gran cantidad de estrés.

Antecedentes nacionales

Castillo (2019) en su tesis propuso como objetivo determinar comprobar el vínculo del clima social, el afrontamiento y el bienestar psicológico del personal de un penal. La metodología estuvo constituida por el enfoque cuantitativo y de tipología descriptiva. El instrumento fue un cuestionario y se aplicó en una muestra de 80 trabajadores. Así, en los resultados se observó que, el clima social y el bienestar no presentan desequilibrios, pero esto no sucede con el afrontamiento, la cual sí señala variación en la ejecución. Entonces, se concluyó que ambas variables

son independientes; no obstante, existen relaciones significativas positivas, entre los empleados.

Chipoco, Flores, Torres y Varea (2018) propusieron como objetivo identificar el vínculo entre la felicidad y el estrés dentro de una entidad aduanera. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental. Se aplicaron dos instrumentos que midieron los estresores en 128 trabajadores de aquella empresa. Los resultados demostraron que existe un nivel de estrés bajo (77 %) y una felicidad media (84.4 %) en los trabajadores. Por eso, se concluyó que existe una relación significativa negativa y moderada entre las variables, por ende, queda explicado el nivel de estrés.

Melgarejo (2018) en su tesis planteó como objetivo determinar el vínculo entre las formas de afrontar los problemas y la estabilidad mental presentado por cada trabajador. La metodología se planteó como básica y con un diseño no experimental. Además, el instrumento fue aplicado en 23 trabajadores de la municipalidad. Los resultados que fueron procesados y contrastados mediante un análisis estadístico, los cuales expresaron que existe una relación alta positiva entre las variables en trabajadores. Así, se concluyó que, estadísticamente, la prueba de Spearman arrojó en el estudio ($\rho=.755$; $p\text{-valor}=.000<0.000$).

Pérez (2018) en su tesis consideró como objetivo precisar el vínculo entre la estabilidad de la mente y el estrés dentro del centro laboral hospitalario. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y el diseño no experimental. Además, los instrumentos fueron cuestionarios validados que se aplicaron sobre 120 profesionales que representaron la muestra. En los resultados, se identificó el coeficiente de correlación de 0,953 entre las variables de estudio.

Por ello, se concluyó que el bienestar psicológico está inversamente relacionado con el estrés laboral, debido a que existe un nivel intermedio de estrés.

Tualombo (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los docentes. La metodología fue de diseño no experimental y de corte transversal, de tipo correlacional. Los instrumentos fueron dos cuestionarios aplicados en 203 profesores, cuyos rangos de edades fue de 22 a 62 años. Los resultados indicaron que existe asociación negativa de grado medio bajo en las variables ($\rho = -.301$ $p < 0.01$). Por ello, se concluyó que, a mayores niveles de estrés laboral, se expresa menores niveles de bienestar psicológico en los docentes de la universidad.

2.3 Bases teórico-científicas del estudio

2.3.1 Bienestar psicológico

En torno a una perspectiva integradora, Alonso y Vielma (2010) sostienen que el bienestar psicológico se puede expresar como la convivencia de una persona en un buen estado con respecto a una determinada situación, esta sensación es ocasionada por la experiencia de un aspecto positivo que ha sido percibido por el ser humano, es decir, la vulnerabilidad personal que promueve la persuasión de circunstancias óptimas en un ambiente. Es así como Alonso y Vielma (2010) fortalecen su posición afirmando que en cada definición o referencia del bienestar psicológico se puede entender como una idea obtenida a través de “un estado psicológico asociado al funcionamiento positivo y al disfrute de la salud integral” (p. 266).

Ahora, de acuerdo con Rivera-Porras, Rozo-Sánchez y Flórez-Garay (2018), el estudio del bienestar psicológico debe abarcar diversos temas dentro de la

psicología positiva, de forma que se disponga de conceptos, tales como la calidad de vida y la salud mental, con el objetivo de tratar al ser humano capaz de actuar conscientemente y desarrollar su conducta en esa postura. Debido a esto, Rivera-Porras et al. (2018) sostienen que el bienestar psicológico del ser humano ocupa gran importancia; ya que en su estudio se puede abarcar diversos ámbitos, ya sea en el campo laboral, familiar, social y personal, de forma que aportará información suficiente y garantizada al estudio de crecimiento en ciertas organizaciones que apliquen su enfoque.

Los diversos estudios sobre la estabilidad y salud de la mente se centra en el desenvolvimiento personal a lo largo de su vida, estableciendo lazos sociales, metas a futuro y reconociendo sus necesidades (Ryff, 1989). En esta situación Ryff (1989) señaló seis dimensiones del funcionamiento psicológico positivo y, posteriormente, Ryff y Keyes (1995) diferenciaron teóricamente el bienestar psicológico y subjetivo, estableciendo que la satisfacción en la vida es un probable indicador de un adecuado estado emocional.

Además, Ryan y Deci (2001) indicaron que el proceso y la consecución de este bienestar ocasionan la valorización por parte de los seres humanos para sentirse vivos y auténticos, pues los hace crecer como individuos para la sociedad. Asimismo, estos autores han clasificado dos modelos: una fundamentada con la felicidad (bienestar hedónico) y la otra que refiere al potencial humano (bienestar eudaimónica). En este contexto, los componentes hedónicos, según Diener (1984) incluyen la satisfacción de aspecto vital y la afectividad de aspecto positiva; y dentro de los componentes eudaimónica se encuentran la motivación por el crecimiento personal, el desenvolvimiento del potencial humano y el sentido de la vida que

representan aspectos emocionales y cognitivos en distintos contextos donde se desempeñan las personas.

Al respecto, Diener (1994) asevera que se puede reconocer componentes cambiantes y estables para el concepto anterior. Las emociones pertenecen al componencial cambiante, ya que ocasionan la oscilación de las personas ante la percepción de estímulos inmediatos y que generan apreciaciones poco estables. Por otro lado, el componente cognitivo se caracteriza por ser menos variables, pues se obtiene a través del tiempo, por las metas alcanzadas y las que no se lograron alcanzar.

Además, García (2005) indica que, al evaluar el bienestar psicológico de una persona, se estudia también un constructo multidimensional, una de esas dimensiones es la capacidad del sujeto para manejar el medio ambiente ligado a su crecimiento personal, es decir, cada persona debe saber cuáles son sus habilidades y de qué manera provecharlas; entonces, podrá desarrollar efectivamente las capacidades que le permitan crecer personalmente.

En la investigación, se proponen y consideran las dimensiones planteadas por Casullo (2000), siendo la autonomía, el control de situaciones, los vínculos psicosociales, los proyectos y la aceptación de sí.

a) Autonomía

Esta característica refiere a la actitud coherente y de confianza en la toma de decisiones, donde se realiza de forma asertiva por sus propios conocimientos. Las bajas puntuaciones señalan que las personas presentan una inestabilidad emocional, sus decisiones dependen de otros y es importante lo que otras personas piensen (Casullo, 2002).

Además, es posible afirmar que la autonomía permite la inclusión de una actitud de reconocimiento propio como la posibilidad de pensarse como diferente y por consiguiente la identificación con sus iguales. La estructuración de la autonomía implica aprender a identificar cuáles son los mejores recursos para obtener una buena percepción de nuestras propias actitudes y capacidades (Palomino y Vargas, 2016).

De forma precisa, se comprende a la autonomía como la capacidad de controlar el propio aprendizaje y, por lo tanto, un proceso individual, en el que cada persona está apta de hacerse cargo del aprendizaje de uno mismo y al cual puede acceder por adquisición de medios naturales o educacionales. Para lograr esta situación, debe considerarse tres aspectos: cuáles son los objetivos, de qué manera se obtendrán y qué motivaciones se contemplan. Es así como la autonomía se percibe como la predisposición para autoevaluarse y reconocer los aspectos positivos y potenciales (Sánchez y Casal, 2016).

b) Control de situaciones

En este caso, las altas puntuaciones señalan que las personas se encuentran aptas para controlar cualquier situación en cualquier contexto, orientándolo hacia el alcance de sus necesidades. De lo contrario, aquellas personas con bajo control de situaciones presentan problemas para solucionar cualquier situación de su vida, no detectan las oportunidades y se sienten incapaces de manipular el contexto al que afrontan (Casullo, 2002).

Una forma de afrontar o reducir en la medida de lo posible la presencia del estrés es la recurrencia a una serie de acciones capaces de controlar el estrés. Estas se expresan como medidas que aportan a la disminución de la

ansiedad, pues esta afecta mayormente al sistema nervioso del ser humano ocasionando serios cuadros de estrés y, posteriormente, síntomas de desgano o desmotivación. Es importante recordar que el estrés se controla mediante un ejercicio de la razón, es decir, manejar cualquier comportamiento aprendido empleando la activación de mecanismos inteligentes (Barrio, García, López y Bedia, 2006).

Bajo una perspectiva psicológica, el control situacional conforma una actitud positiva de sobrellevar cualquier eventualidad, en otras palabras, la capacidad de distinguir, entre las percepciones, la conducta que se debe ejecutar bajo nuestro propio control. Esto tiene explicación en que los seres humanos poseen la necesidad de manejar y dominar su entorno; de manera que el control de cada individuo permite la reducción de los efectos en una situación perjudicial o demandante para cada persona. Las actitudes que se aplican desde un conocimiento cognitivo para el control de situaciones causantes de estrés o evadir malas experiencias, se le reconoce también como el afrontamiento (Galindo y Ardila, 2012).

c) Vínculos psicosociales

Si posee un puntaje alto, las personas son cálidas, confían en los demás, pueden establecer vínculos adecuados, practican la empatía y son afectivas. Por lo contrario, las personas con bajo vinculo psicosocial no logran establecer relaciones permanentes, suelen aislarse y se frustran rápidamente (Casullo, 2002).

Es importante disponer de mayor claridad en el entendimiento de los vínculos psicosociales, pues estos deben concebirse en relación con la calidad

de las relaciones personales que estén prestos los seres humanos a establecer. Cada relación social e interpersonal que establezca una persona dependerá de sus habilidades e inteligencia que ejecute por cada actividad en su entorno sociocultural. Además, estas se refuerzan a medida que cada vínculo se caracterice por la reciprocidad de su asociación afectiva (Marsollier y Aparicio, 2011).

Los vínculos psicosociales se centran en las consecuencias psicológicas que intervienen en determinado proceso de asociación, junto a una implicancia de estructuras psíquicas. Estas estructuras son las mismas que permiten el criterio de realidad y otros principios que generan el incremento de confianza en uno mismo, así como el reconocimiento de las relaciones que sugieren cambios en gran medida, ya sea positivo o negativo, por ello, la capacidad de distinción entre las buenas o malas decisiones se desprenden de en qué medida estos alterarán el orden común de los hechos (Stein-Sparvieri, 2018).

d) Proyectos

Se caracteriza por la planificación de situaciones a futuro cercano o lejano contemplando la idea de que la productividad de sus acciones tiene un valor importante en el desarrollo de una persona. Sin embargo, en bajas puntuaciones, las personas no evidencian interés por planificar sus metas o considerarse a sí mismos capaces de lograr otros propósitos (Casullo, 2002).

Una ejecución prolija de un proyecto implica, en primera instancia, la predisposición positiva de cada persona respecto a la diversidad de posibilidades a las que se afronta y a las cuales podrá acceder siempre y cuando ejecute las acciones adecuadas. Como parte de esta actitud, lo que se

busca es crear estrategias a partir del reconocimiento contextual a nivel sociocultural, de manera que se logre converger la resolución de problemáticas y las principales necesidades e intereses personales (García-Vera, 2012).

La importancia de ejecutar esta estrategia en el transcurso de la vida constituye una gran oportunidad de organización, pues acudir a esta ejecución contribuye a remarcar las condiciones de vida personal y los modos de existencia cotidiana. Entonces, en esta estrategia conforma una propuesta integradora de las direcciones personales en orientación con las actividades sociales que se hallan en el entorno laboral, profesional, familiar y social de cada individuo, a su vez, se debe considerar las formaciones y mecanismos psicológicos que integran la capacidad experimental. Por esta razón, el desarrollo de un proyecto de vida resulta importante para la orientación y facilitación de todas las actividades a futuro (Herrera, Guevara y García., 2014).

e) Aceptación de sí

Una persona es capaz de aceptarse a sí misma como es, con sus defectos y virtudes, sin arrepentirse de sus errores, sino aprender ellos. De lo contrario, una persona que no se acepta a sí misma evidencia arrepentimiento por lo acontecido en su vida, no tiene expectativas positivas sobre sus capacidades y no están complacidos con su forma de ser (Casullo, 2002).

Cabe mencionar que la definición de aceptación parte del tema de autoconcepto y autoestima, puesto que en cada aspecto se involucra la percepción que tiene cada persona de sí mismo y es debido a esta situación

que los componentes cognitivo y afectivo convergen en determinada idea que se construye sobre sí mismo. Se debe contemplar la idea de que la aceptación del sí no refiere necesariamente a un aspecto positivo de seguridad en las personas, pues su soporte corresponde a un procedimiento largo socialización y desarrollo personal (Cazalla-Luna y Molero, 2013).

De modo que la aceptación de sí mismo se concibe como la auto aceptación por vinculo conceptual sinonímica. Esta característica conforma parte principal del estado de la salud mental, como parte de las buenas condiciones en el funcionamiento y el alcance de la madurez emocional. De aquí que una persona con mayor seguridad de sus virtudes se evidenciará como alguien maduro y que reconoce sus propias aptitudes, así como sus limitaciones (González-Fuentes y Andrade, 2016).

2.3.2 Estrés laboral

Desde el campo de la psicología, el término denominado “estrés” se puede entender de tres maneras: como estímulo, como respuesta y como transacción. En el caso de la última manera, el estrés es comprendido como un estado emocional alterado por complicaciones de una situación, que se generan de un proceso dinámico donde están en constate reciprocidad (Bardera y Segovia, 2009).

El estrés es una manifestación de alteración en el estado psicológico de una persona, lo cual ocasiona la ansiedad. Es posible identificar diversos estresores o causales del estrés en el entorno externo o interno de una persona, así como estímulos directos o indirectos que producirán el desequilibrio funcional del organismo (Macías, Madariaga, Valle y Zambrano, 2013).

Así, diversos teóricos sostienen e indican que el estrés se percibe como una alteración de una reacción ante probables estímulos de riesgo; ya que limitan las fuerzas, y capacidades físicas y mentales de las personas. En consecuencia, el estrés en el trabajo se debe entender como aquellas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias en el ámbito laboral sobrepasan las condiciones del trabajador. Por ello, genera tensión y, en consecuencia, estrés durante el proceso. Además, según el nivel de intensidad, la respuesta puede ser positiva o negativa, dependiendo de la afectación física y mental (Atalaya, 2001; Sosa, 2011).

También, el estrés puede interpretarse como un desface entre las obligaciones de la vida y los medios que emplean las personas para enfrentar este problema. Así, el estrés laboral recae sobre aquellas personas cuya actividad se ve sobrepasada, según su condición, pues las necesidades son variantes en cada individuo, provocando alteraciones en la salud (Oddie y Ousley, 2007).

Es importante diferenciar la capacidad de afrontamiento con el dominio de una situación, pues el afrontamiento se manifiesta en una persona ante la evidencia de un hecho que desborda los medios con los que cuenta para dominarlo, esto produce actitudes de aceptación, tolerancia, minimización o incluso ignorar estas situaciones para sobrepasarlas con acciones que permitan abordar las complicaciones (Macías et al., 2013).

En consecuencia, la investigación considera como dimensiones a aquellas planteadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que indican a la estructura organizacional, el territorio organizacional, clima organizacional, la influencia del líder, la falta de

cohesión, la tecnología y el respaldo del grupo como aspectos concretos en la determinación del estrés laboral en una entidad (OMS, 2013; OIT, 2016).

Así, como parte de un contexto laboral, el estrés conformará un proceso de reacción fisiológica ante la interacción con un estímulo que sobrepasa los medios de abordarlo, es decir, se debe tener en cuenta las características particulares de las demandas laborales, las herramientas con las que se puede contrarrestar y la capacitación del trabajador para conocer cómo abordar estas exigencias (Hermosa y Perilla, 2015).

2.3.2.1 Causas del estrés laboral

Debido a que existe una alteración del estado de salud de las personas ante situaciones estresantes como reacciones graves, es posible evidenciar que factores propios de la persona que servirán de soporte para afrontar dichas eventualidades. Entonces, por considerarse una patología mental, se puede sostener varias causas que son necesarias para analizar de manera clara y precisa. Por esta misma razón, se procura examinar previamente las condiciones a las que está expuesto el trabajador y que pueden producirle estados de estrés laboral, extralaboral o individual (Díaz, 2011).

Las causas del estrés laboral son diversas y variadas, pues abarcan desde las características del propio trabajo hasta las características personales halladas en quien desempeña algún tipo de acción, estos aspectos pueden ser: la edad, la educación, la experiencia, el estilo de afrontamiento, entre otras. Así, las mismas personas pueden estar expuestas a los mismos estresores, pero no todos reaccionarán de la misma manera en los contextos; ya que la respuesta depende a las características de cada personalidad (OIT, 2016).

Asimismo, depende de la entidad donde la persona se desempeña, siendo este el principal factor a considerar; ya que se puede dar una pésima distribución en la cadena laboral, en el sistema de trabajo o la gestión dentro de la institución. Siendo la sumatoria de estos elementos los que repercuten en las causas de estrés entre los trabajadores.

2.3.3 Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador

De acuerdo con lo que se fundamenta en este modelo, las personas que manifiestan estrés otorgan su causalidad a las demandas exigidas y el desequilibrio de los medios con los que se debe afrontar. Asimismo, este modelo identifica tres factores en la generación del estrés laboral, siendo los recursos personales de los individuos para enfrentar las demandas del entorno y las exigencias del trabajo; la percepción de los trabajadores sobre estas demandas y, justamente, estas demandas laborales (Harrison, 1978, citado en Gulone, 2011).

a) Clima organizacional

Es importante entender que el clima organizacional es un factor interviniente en el entorno laboral de cualquier empresa, pues implica diversas actitudes del trabajador y estas se relacionan con el establecimiento de fuentes sociales, la convivencia y el contexto laboral donde se desarrollan. Entonces, se comprende que el entorno laboral debe cumplir con el carácter de propiedad para considerarse un óptimo clima organizacional, estas características son percibidas por el individuo de acuerdo con los factores situacionales de relacionamiento social y debe ser proporcionado y garantizado por la organización (Ucros, 2011).

Cabe mencionar que al referirnos a clima psicológico se abordan aspectos afectivos del ambiente de trabajo, mientras que la referencia hacia el clima organizacional aborda aspectos cognitivos. Bajo esta misma posición, se considera que las acciones adoptadas sobre cultura organizacional orientan a los trabajadores en una empresa, por ello, el clima organizacional conforma un conjunto de ideas construidas a partir de la percepción general de un trabajador ante el mantenimiento, desarrollo y productividad de una determinada entidad (Marín y Angeli, 2012).

b) Estructura organizacional

Como principal propósito que se plantea en la estructura organizacional, se ubica la respuesta efectiva hacia las demandas planteadas por la institución, las necesidades esenciales de la institución y el procedimiento de la investigación, de modo que se demuestre su compromiso con las funciones. Estas deben estar en la disposición de atender aspectos importantes como la complejidad, formalización y centralización con las hipótesis propuestas. La importancia de su ejecución se observa cuando se permite la posibilidad de accionar efectivamente ante las variaciones e inestabilidades del entorno (Avendaño, Fonseca y Marín, 2011).

Así también, es importante tener en consideración que garantizar una estructura organizacional, no solo será beneficioso para los trabajadores, sino también para la productividad empresarial, la cual contará con un soporte de organización efectiva para efectuar cada actividad requerida, sin sobrepasar las prácticas de cada etapa laboral, sin afectar la funcionalidad de los trabajadores y sin alterar el financiamiento de la empresa. Este factor debe

intervenir en los procesos de gestión humana, tales como las acciones de contratación y formación, en el cual se ejecute las estrategias de proceso organizacional y estructural (Uribe, Molina, Contreras, Barbosa y Espinosa, 2013).

c) Territorio organizacional

Respecto a este factor, se considera los aspectos físicos, espaciales donde se establece una organización y en el cual se sitúan estructuras particulares de esta entidad para lograr el funcionamiento la productividad económica. Además, se contempla que, ante su concepción, es importante implicar paradigmas organizacionales como el poder, los sistemas complejos, la gobernanza y la cultura, las cuales permiten analizar las interacciones sociales dentro de un territorio en común (López, 2021).

Bajo una perspectiva más específica, se considera al territorio organizacional como el espacio personal o el escenario de actividades de una persona. Sin embargo, esta territorialidad constituye un potente estresor y se incrementa aún más si se desarrolla actividades dentro de territorios ajenos. Por este motivo, es necesario que la empresa disponga de recursos junto a una organización acorde con los requerimientos y exigencias (Martínez, Rodríguez y Cobeña, 2019).

d) Tecnología

Principalmente, la pobreza de los recursos, los escasos materiales, el equipo y la tecnología obsoleta es parte importante de la responsabilidad de la empresa, es decir el fallo o la deficiencia de los mecanismos deben cumplir un

mantenimiento adecuado y permanente para permitir su aplicación en cada actividad. Su adecuada implementación tecnológica permite la operación cotidiana, la dinámica laboral, la percepción óptima y la estabilidad laboral, a su vez, esto promueve la motivación y satisfacción hacia el trabajo (Hernández, 2011).

Asimismo, el factor tecnológico es lógicamente reconocido como uno de los más importantes en un contexto actual donde la funcionalidad mayoritaria de las empresas implica una ejecución constante de tecnología. No obstante, se debe tener en consideración que esta disposición sirve de gran aporte para la productividad empresarial y para la especialización del trabajador (Dávila, Escobar, Mulett y Uribe, 2012).

e) Influencia del líder

Existe una relación incuestionable entre el liderazgo y la satisfacción laboral, pues se ha identificado que las conductas específicas que poseen los líderes deben ser principalmente expresar su influencia en su gente y estas conductas pueden ser medidas y cuantificadas. En el caso de la influencia generada por un líder, se ubica el liderazgo de tipo transformacional, el cual puede lograr el incentivo y la motivación de los trabajadores a través de actitudes carismáticas y empáticas, como es el reconocimiento de ciertas fortalezas en el personal (Pérez y Azzollini, 2013).

Por tanto, el liderazgo y el clima organizacional son aspectos fundamentales para garantizar el éxito en la convivencia de los trabajadores, pues es importante que cada trabajador se identifique con la institución en la que trabaja, de esta forma su desenvolvimiento estará orientado a generar

beneficios personales que repercutirán en los beneficios de la empresa. El liderazgo anteriormente era descrito únicamente como una característica individual, pero ahora se le reconoce como una dinámica global, compleja y social estratégica (Serrano y Portalanza, 2014).

f) Falta de cohesión

Es importante la existencia de la cohesión en un grupo de trabajo, ya que estas personas comparten un espacio y sus objetivos deben estar orientados hacia un mismo punto. De este modo, cada trabajador se sentirá en libertad de expresarse y confiar en sus compañeros, lo cual es enriquecedor para el funcionamiento del trabajo. De lo contrario, la falta de cohesión ocasionaría que los trabajadores sean poco colaborativos y recíprocos en sus acciones (Becerra y Guerrero, 2012).

Entonces, la cohesión será un aspecto fundamental en proceso laboral, ya que permite el establecimiento de relaciones entre los trabajadores para que puedan realizar sus actividades de forma más armoniosa. Sus características pueden abordarse de la siguiente manera: compromiso, integridad, confianza, estabilidad de contratación, motivación, óptima comunicación, armonía y apoyo mutuo (Chiang, Heredia y Santamaría, 2017).

g) Respaldo del grupo

Actualmente, las empresas requieren de un equipo de trabajo que se caracterice por funcionar de forma integrada y que sea eficiente en sus actividades. Para ello, el conjunto de trabajadores debe establecer lazos de

confianza, complicidad y cooperación, esto permite que cada trabajador se sienta cómodo en la convivencia laboral (Borja, López y Lalama, 2017).

Generalmente, dentro de un grupo de personas se encuentran diversificaciones de ideales, metas, rasgos de personalidad, competencias y esto genera desintegración. Por lo cual, el primer objetivo de gerencia es conseguir la alineación de propósitos entre los trabajadores y la meta de la compañía. Con el fin de obtener este ambiente y estas características en su equipo, se propone a crear un ambiente colaborativo y participativo en el que estén involucrados todos los empleados (Cuadra-Peralta, Fuentes-Soto, Madueño-Soza, Veloso-Besio y Bustos, 2012).

2.4 Definición de términos básicos

Bienestar: Es el estado emocional, psicológico y físico de una persona que se caracteriza por la complacencia y el beneplácito hacia lo obtenido, donde su integridad se encuentra a salvo y con expectativas positivas.

Estrés: Entendido como un estado emocional que resulta de una respuesta ante estímulos de exigencia y obligación. Su activación depende de lo que se perciba como riesgo o amenaza a la tranquilidad mental.

Estrés laboral: De acuerdo con lo comprendido, el estrés es la reacción a estímulos que sobrepasan las oportunidades de abordarlos y estos pueden producirse por el ambiente de trabajo, en el cual existen muchas exigencias.

Entorno: Espacio físico o situacional que es compartido por seres vivos y donde las personas pueden relacionarse entre sí generando lazos sociales.

Rutina: Se trata de la frecuencia repetitiva de hechos y actividades a lo largo de la vida de una persona, donde realiza prácticas como costumbre a raíz de sus deberes en su vida personal, laboral y social.

CAPÍTULO III

Hipótesis y variables

3.1 Supuestos científicos básicos

Casullo (2002) indica que el bienestar psicológico es considerado como la apreciación que cada persona hace de su propia vida y lo que ha logrado durante el trayecto, considerando esta valoración como individual. Así, esta satisfacción de la persona abarca tres aspectos: el afecto, el componente cognitivo y el aspecto social, siendo la sumatoria de estas características las que pueden generar diversas formas de bienestar en cada ser humano. Además, el bienestar debe considerar la autoaceptación de sí mismo, el sentido de crecimiento y el establecimiento de buenos vínculos personales resultando un constructo que va más allá de una estabilización afectiva. Con respecto al estrés, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias y las capacidades como recursos de una persona para hacer frente a determinados requerimientos. Por tanto, la manifestación del estrés se debe a las altas demandas laborales, las insuficientes herramientas de abordarlas y la baja capacidad de afrontarlas o cuando el conocimiento y las habilidades del trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016). De ello, se desprenden las hipótesis de investigación que se proponen en el presente estudio.

3.2 Hipótesis

3.2.1 General

H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

3.2.2 Específicas

H_{1.1}: Existe relación significativa entre estrés laboral y autonomía en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

H_{1.2}: Existe relación significativa entre estrés laboral y control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

H_{1.3}: Existe relación significativa entre estrés laboral y vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

H_{1.4}: Existe relación significativa entre estrés laboral y proyectos en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

H_{1.5}: Existe relación significativa entre estrés laboral y aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

3.3 Variables de estudio o áreas de análisis

MATRIZ OPERACIONAL				
Tema: ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SEGURIDAD DE UNA ENTIDAD DEL ESTADO PERUANO EN LIMA.				
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Bienestar psicológico	Es la apreciación que cada persona hace de su propia vida y lo que ha logrado durante el trayecto, considerando esta valoración como individual (Casullo, 2002).	Se operacionaliza según la escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) de María Casullo (2000).	Autonomía	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
			Control de situaciones	
			Vínculos psicosociales	
			Proyectos	
			Aceptación de sí	
Estrés laboral	Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de una persona para hacer frente a determinadas exigencias (OIT, 2016).	Se operacionaliza según la adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (OIT, 2016).	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 del grupo	8, 19, 23

CAPÍTULO IV

Método

4.1 Población, muestra o participantes

En la presente investigación, la población estuvo conformada por miembros de personal de seguridad de una entidad del Estado peruano. Considerando a la población de tipo finita, pues el número está delimitado a una cantidad exacta y precisa en una situación observable. Al respecto, sobre la población, debe entenderse como “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 176).

Por otro lado, la muestra es “un subgrupo de la población o universo que requiere delimitar a la población para generalizar resultados y establecer parámetros” (Hernández et al., 2014, p. 191).

Entonces, estableciendo a la población como el grupo total, es decir, aproximadamente 1500 miembros del personal de seguridad; se consideró como muestra solo a 90 miembros del personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, cuyas edades oscilan entre 27 y 50 años, siendo todos del sexo masculino. Asimismo, este muestreo fue no probabilístico, pues la selección fue no aleatoria, en específico, aquella que se conoce como conveniencia, donde la investigadora consideró la muestra según la disponibilidad del personal a apoyar en la investigación. Así, este muestreo, como indican Hernández et al., (2014) no consideró ninguna teoría probabilística y no se puede aplicar una fórmula en el cálculo a muestrear o determinar.

4.2 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue descriptiva-correlacional, según Hernández et al., (2014), se considera descriptivo aquella investigación que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 80). Además, fue correlacional debido a que tienen como “finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 81).

En la investigación propuesta cumple ambos, por un lado, fue descriptiva porque se detalló y describió a los resultados de las evaluaciones recogidas del personal de seguridad de una entidad del Estado peruano; por otro lado, se halló la correlación entre las variables de estudio propuestas, es decir, la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral.

Respecto al diseño de investigación que se empleó, este fue no experimental, porque observamos y medimos, dentro del área de estudio que fue la entidad del Estado peruano; además, la recolección de información se realizó en un solo momento y en un tiempo determinado del año 2020. Por eso, este diseño de investigación no experimental se debe entender como aquella donde no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio; ya que son observados en su ambiente natural (Hernández et al., 2014).

4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la encuesta; además, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario que, según Hernández et al., (2014), “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una

o más variables a medir” (p. 217). Así, siendo específicos, se emplearon dos cuestionarios en esta investigación.

Entonces, los instrumentos que se emplearon para el recojo de información fueron dos; el primero, la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) (denominado como Instrumento A) de Casullo y Castro (2000) que está conformada por 13 ítems que pueden aplicarse en forma individual o grupal, de manera autoadministrada. Además, abarcan cinco dimensiones: autonomía, entendida como las decisiones que se toman de manera independiente y a juicio propio; control de situaciones, entendida como la sensación de control y autocompetencia de las personas; vínculos psicosociales, siendo expresada en aquellas personas que son cálidas, confían en los demás y pueden establecer vínculos empáticos; proyectos, que indica que la vida tiene significado y posee valores; y aceptación de sí que considera la reafirmación de la misma persona como un ser bueno o mala. Además, las alternativas de respuesta se miden en escala de Likert.

El segundo instrumento que se empleó fue la adaptación de Suárez (2013) de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (denominado como Instrumento B) que consta de 25 ítems que permiten valorar los estresores laborales enfocándose en diversos aspectos como: el clima organizacional que se refiere a la percepción subjetiva de cada persona sobre sus actividades y ambiente laboral; la estructura organizacional engloba las diferentes disposiciones mediante las cuales los distintos miembros de un grupo de trabajo pueden comunicarse; el territorio organizacional es el espacio del que los trabajadores disponen para realizar sus actividades; la tecnología se entiende como la parte fundamental para el crecimiento y desarrollo de los grupos de trabajo, ya que permitirán alcanzar el máximo potencial productivo; la influencia del líder es la relación que se crea entre las personas en posiciones de

jerarquía, por eso, el adecuado manejo del equipo fue primordial; la falta de cohesión resulta en la disminución de la satisfacción laboral, repercutiendo negativamente en el clima laboral; y el respaldo del grupo es el soporte que todo el equipo de trabajo expresa entre sus miembros, donde el apoyo constante genera desarrollo e integración hacia la empresa. Además, todas las alternativas de respuesta se miden en escala de Likert.

Precisando, estos dos cuestionarios han sido validados tanto en el ámbito internacional como nacional. En este último contexto, se encuentran el artículo de Domínguez (2014) y la tesis de Salvador (2016), quienes aplicaron el instrumento BIEPS en distintos sujetos de estudio; en tanto, la aplicación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS fue tomada de la adaptación de Suárez (2013), quien la aplicó en el contexto local, es decir, la ciudad de Lima. También, se revisó que esta escala se empleó en otras investigaciones del Perú, tal como se revisó en las tesis de Elizalde (2019) y Quesquén (2019).

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, según Hernández et al., (2014), “el método de cálculo de estos requiere una sola administración del instrumento de medición. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (p. 295). En el caso de estudio se indica que estos fueron considerados según el alfa de Cronbach de los autores de donde se extrajeron los cuestionarios originales, por ello, existe consistencia y coherencia. Así, podemos observar este valor en las siguientes tablas.

Tabla 1.

Confiabilidad de la variable bienestar psicológico

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.74	13

Nota: Tomado de Casullo y Castro (2000).

Tabla 2.

Confiabilidad de la variable estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.972	25

Nota: Tomado de Suarez (2013).

En cuanto a la validez de los instrumentos, estos fueron sometidos al V de Aiken para un grupo de expertos (3 magister y/o doctores) quienes evaluaron la propuesta que se ha adaptado, pues los ítems han sido configurados con la terminología adecuada para el contexto de estudio, todo en constancia con los instrumentos originales que se han considerado para la presente investigación.

Además, se aplicó una prueba de normalidad para determinar la prueba estadística, en este caso de estudio se consideró la prueba Kolmogorov-Smirnov para las variables de estudio, debido a que la muestra supera la cantidad de 50 personas. Así, según la prueba de normalidad se observó que el valor de la significancia no se acomodó a una distribución normal; ya que $p < 0.05$. Por ello, se debe utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para obtener los resultados según los objetivos en la presente investigación de estudio.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar	0.265	90	0.000
Psicológico			
Estrés	0.428	90	0.000
laboral			

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors.

4.4 Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos

El análisis de los datos en el presente estudio fue realizado mediante la interpretación de los resultados. En primer lugar, en este contexto, se solicitaron los permisos correspondientes a la autoridad competente, es decir, el jefe de área quien autorizó la aplicación de los instrumentos de estudio entre el personal que estuvo dispuesto a apoyar, pues no todos tuvieron la predisposición de ayudar, debido al tiempo de empleo del instrumento. Sin embargo, se logró administrar el instrumento de manera individual, requiriendo un espacio sanitizado dentro de la entidad pública para el beneficio de ambas personas (encuestado y tesista). Así, como parte del proceso, después del análisis y aprobación de la investigación, se obtuvo la información mediante la aplicación de dos cuestionarios orientados al personal de seguridad de una entidad del Estado peruano; ya que este grupo de personas fueron las unidades de análisis. Además, ellas autorizaron el uso de sus datos mediante el consentimiento informado que fue llenado de manera presencial.

Los datos que se recolectaron fueron tabulados y digitados en el programa de office Microsoft Excel versión 19, donde se colocaron cada una de las respuestas para puntuarlas según los instrumentos de estudio. Luego, esta fue exportada hacia el programa estadístico SPSS en una versión en castellano donde se procesaron y

se obtuvieron las tablas estadísticas y donde se evidenciaron las frecuencias y porcentajes según las dimensiones y los objetivos propuestos en este estudio psicológico.

Entonces, el procedimiento estadístico de los datos se realizó en dos etapas; primero, la correlación entre las variables de estudio y los datos que sustenten esta información con fundamentos hasta hallar el nivel de significancia estadística ($p=0.005$); segundo, se estableció la generalización de los resultados en tablas y figuras que corroboren las hipótesis de estudio. Asimismo, los datos de la investigación fueron corroborados, según su confiabilidad y validez por el alfa de Cronbach que fueron obtenidos de la aplicación del instrumento en una prueba piloto para el contexto de estudio, donde se demostró su confiabilidad.

También se encontró que los datos obtenidos mediante la prueba de normalidad, en este caso Kolmogorov-Smirnov, donde el resultado fue no paramétrico, por lo que se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (r) para hallar todas las correlaciones, es decir, corroborar los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO V

Resultados

5.1 Presentación de datos

En la Tabla 4 se evidencia que, entre el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano respecto a su condición en la organización se observa que aquellos que son militares destaca un nivel alto de estrés (58 personas); y aquellos que corresponden a la Policía Nacional del Perú (PNP) destaca el nivel alto de estrés (8 personas); así un total de 66 personas sufren de alto nivel de estrés respecto a su condición dentro de la entidad del Estado peruano de Lima.

Tabla 4.

Estrés laboral con bienestar psicológico y condición

Condición			Bienestar Psicológico			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Militar	Estrés laboral	Bajo	0	9	58	67
		Medio	0	0	6	6
		Alto	5	0	0	5
	Total		5	9	64	78
PNP	Estrés laboral	Bajo	0		8	8
		Alto	4		0	4
	Total		4		8	12
Total	Estrés laboral	Bajo	0	9	66	75
		Medio	0	0	6	6
		Alto	9	0	0	9
	Total		9	9	72	90

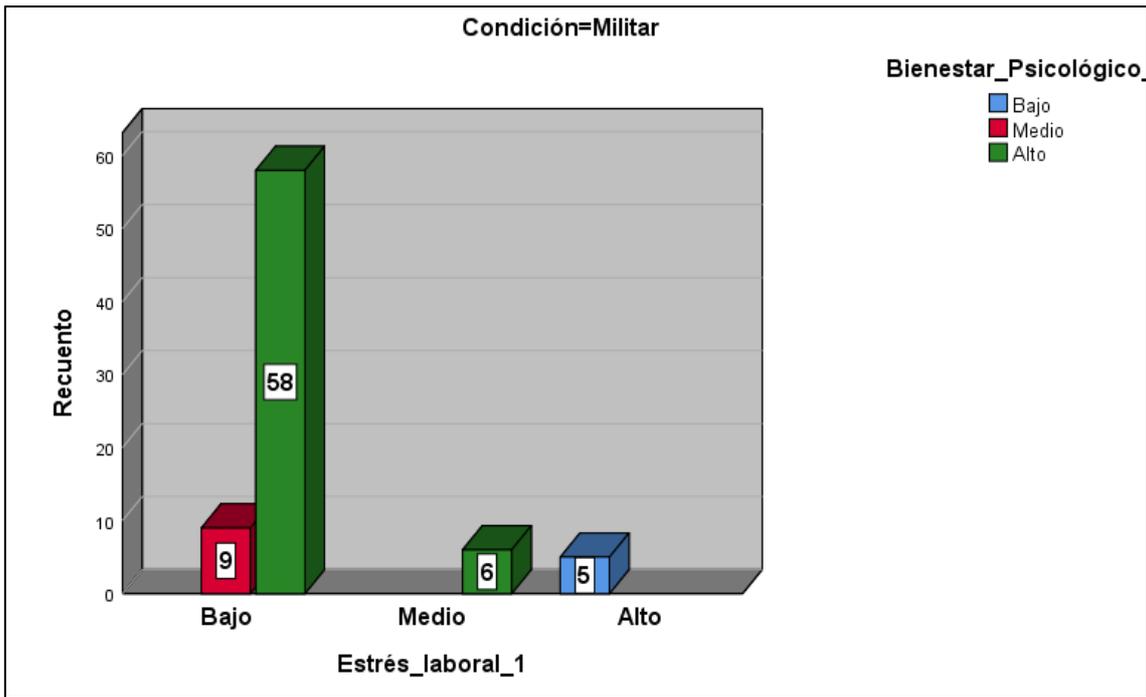


Figura 1. Estrés laboral con bienestar psicológico y condición.

En la Tabla 5 se evidencia que, entre el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano respecto al tiempo en la organización se observa que aquellos que trabajan entre 2 a 11 años destaca un nivel alto de estrés (28 personas); entre los 12 a 22 años destaca el nivel alto de estrés (20 personas); y entre los 23 a 32 años también destaca el nivel alto de estrés (18 personas); así un total de 66 personas sufren de alto nivel de estrés respecto a su tiempo en la organización, es decir, en la entidad del Estado peruano de Lima.

Tabla 5.

Estrés laboral con bienestar psicológico y tiempo en la organización

		Tiempo en la organización	Bienestar Psicológico			Total
			Bajo	Medio	Alto	
2 a 11 años	Estrés laboral	Bajo	0	7	28	35
		Medio	0	0	2	2
		Alto	8	0	0	8
	Total		8	7	30	45
12 a 22 años	Estrés laboral	Bajo		1	20	21
		Medio		0	2	2
	Total			1	22	23
23 a 32 años	Estrés laboral	Bajo	0	1	18	19
		Medio	0	0	2	2
		Alto	1	0	0	1
	Total		1	1	20	22
Total	Estrés laboral	Bajo	0	9	66	75
		Medio	0	0	6	6
		Alto	9	0	0	9
	Total		9	9	72	90

En la Tabla 6 se evidencia que, entre el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano respecto a su edad actual se observa que aquellos que tienen entre 23 a 33 años destaca un nivel alto de estrés (18 personas); entre los 34 a 45 años destaca el nivel alto de estrés (39 personas); y entre los 46 a 56 años también destaca el nivel alto de estrés (9 personas); así un total de 66 personas sufren de alto nivel de estrés respecto a su edad actual.

Tabla 6.

Estrés laboral con bienestar psicológico y edad

	Edad		Bienestar Psicológico			Total
			Bajo	Medio	Alto	
23 a 33 años	Estrés laboral	Bajo	0	1	18	19
		Alto	3	0	0	3
		Total	3	1	18	22
34 a 45 años	Estrés laboral	Bajo	0	7	39	46
		Medio	0	0	3	3
		Alto	3	0	0	3
		Total	3	7	42	52
46 a 56 años	Estrés laboral	Bajo	0	1	9	10
		Medio	0	0	3	3
		Alto	3	0	0	3
		Total	3	1	12	16
Total	Estrés laboral	Bajo	0	9	66	75
		Medio	0	0	6	6
		Alto	9	0	0	9
		Total	9	9	72	90

En la Tabla 7 se evidencia que, entre el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano respecto a su sexo, se observa que aquellos que corresponde al sexo masculino destaca un nivel alto de estrés (42 personas); y aquellos que corresponden con el sexo femenino destaca el nivel alto de estrés (24 personas); así un total de 66 personas sufren de alto nivel de estrés respecto a su sexo, es decir, el masculino y femenino.

Tabla 7.

Estrés laboral con bienestar psicológico y sexo

	Sexo	Estrés laboral	Bienestar Psicológico			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Masculino	Estrés laboral	Bajo	0	6	42	48
		Medio	0	0	5	5
		Alto	7	0	0	7
	Total		7	6	47	60
Femenino	Estrés laboral	Bajo	0	3	24	27
		Medio	0	0	1	1
		Alto	2	0	0	2
	Total		2	3	25	30
Total	Estrés laboral	Bajo	0	9	66	75
		Medio	0	0	6	6
		Alto	9	0	0	9
	Total		9	9	72	90

En la Tabla 8 se evidencia que, entre el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano respecto al grado de instrucción se observa que aquellos que tienen educación superior destaca un nivel alto de estrés (39 personas); y entre los que tienen estudios técnicos destaca el nivel alto de estrés (27 personas); así un total de 66 personas sufren de alto nivel de estrés respecto al grado de instrucción en la organización, es decir, en la entidad del Estado peruano de Lima.

Tabla 8.

Estrés laboral con bienestar psicológico y grado de instrucción

Grado de instrucción			Bienestar Psicológico			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Superior	Estrés laboral	Bajo	0	8	39	47
		Medio	0	0	3	3
		Alto	5	0	0	5
	Total		5	8	42	55
Técnico	Estrés laboral	Bajo	0	1	27	28
		Medio	0	0	3	3
		Alto	4	0	0	4
	Total		4	1	30	35
Total	Estrés laboral	Bajo	0	9	66	75
		Medio	0	0	6	6
		Alto	9	0	0	9
	Total		9	9	72	90

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 9 y corroboran en la Figura 2, los niveles de bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 10 % (9 miembros); un nivel medio, 10 % (9 miembros); y un nivel alto, 80 % (72 miembros).

Tabla 9.

Frecuencia y porcentaje del bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Bienestar Psicológico			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	10.0
	Medio	9	10.0
	Alto	72	80.0
	Total	90	100.0

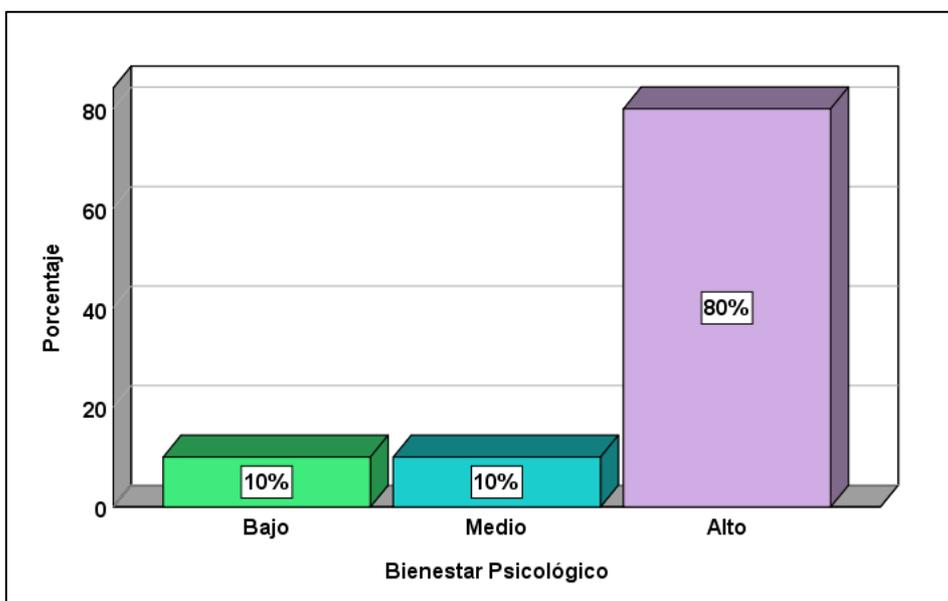


Figura 2. Porcentaje del bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 10 y corroboran en la Figura 3, los niveles de autonomía en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 17.8 % (16 miembros); un nivel medio, 42.2 % (38 miembros); y un nivel alto, 40 % (36 miembros).

Tabla 10.

Frecuencia y porcentaje de la autonomía en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

		Autonomía	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	17.8
	Medio	38	42.2
	Alto	36	40.0
	Total	90	100.0

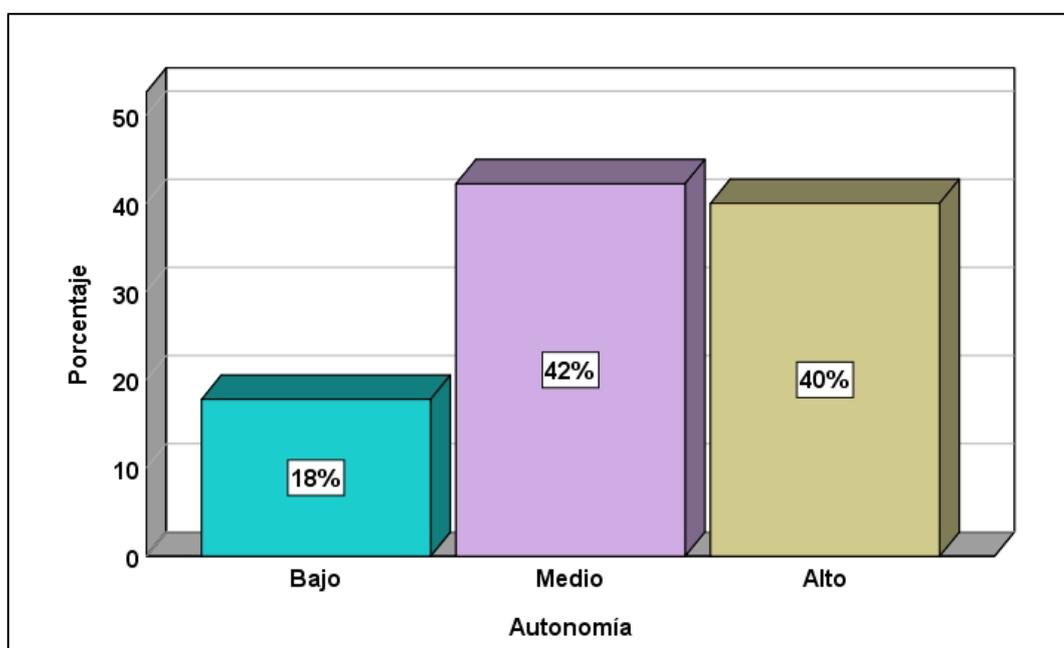


Figura 3. Porcentaje de la autonomía en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 11 y corroboran en la Figura 4, los niveles de control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 10 % (9 miembros); un nivel medio, 37.8 % (34 miembros); y un nivel alto, 52.2 % (47 miembros).

Tabla 11.

Frecuencia y porcentaje del control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Control de situaciones			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	10.0
	Medio	34	37.8
	Alto	47	52.2
	Total	90	100.0

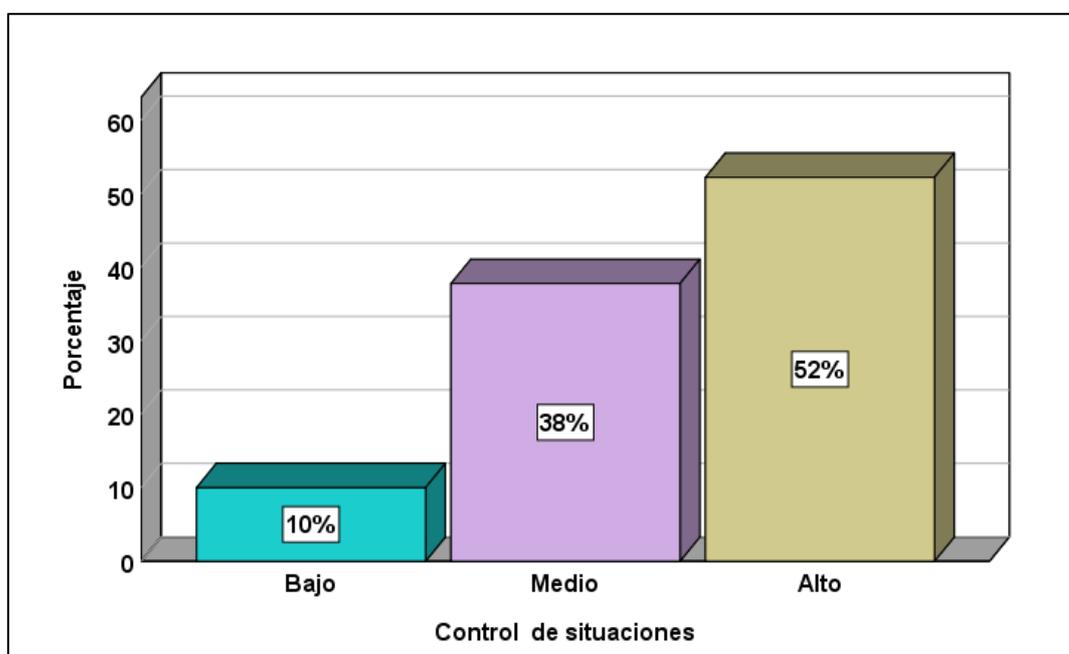


Figura 4. Porcentaje del control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 12 y corroboran en la Figura 5, los niveles de vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 38.9 % (35 miembros); un nivel medio, 11.1 % (10 miembros); y un nivel alto, 50 % (45 miembros).

Tabla 12.

Frecuencia y porcentaje de los vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Vínculos psicosociales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	35	38.9
	Medio	10	11.1
	Alto	45	50.0
	Total	90	100.0

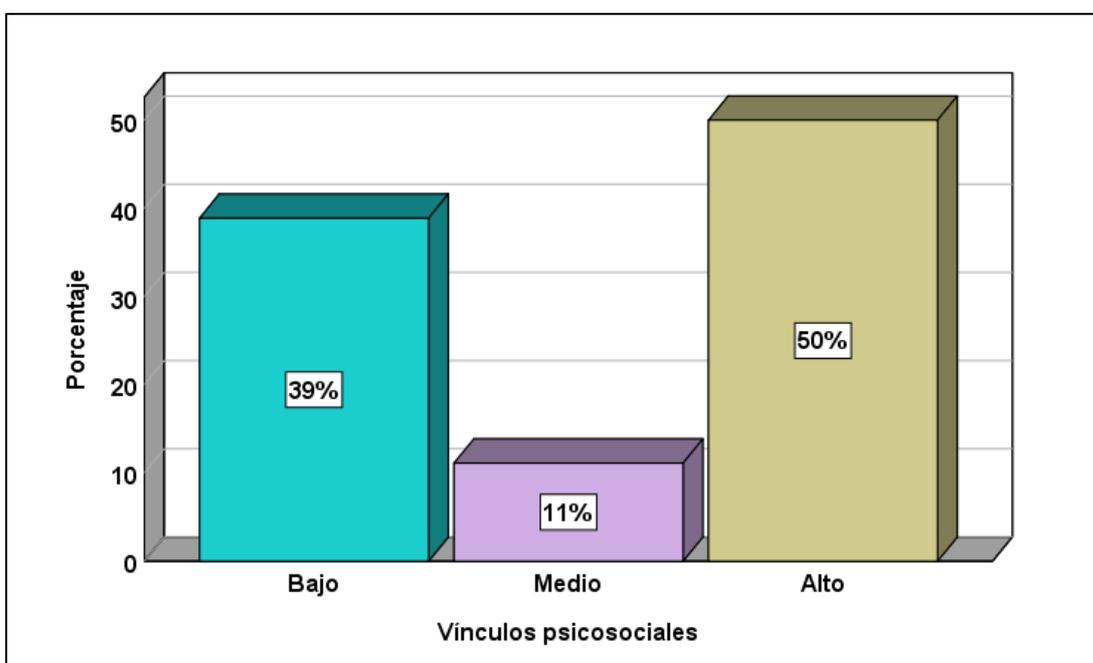


Figura 5. Porcentaje de vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 13 y corroboran en la Figura 6, los niveles de proyectos en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 20 % (18 miembros) y un nivel alto, 80 % (72 miembros).

Tabla 13.

Frecuencia y porcentaje de proyectos en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Proyectos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	20.0
	Alto	72	80.0
	Total	90	100.0

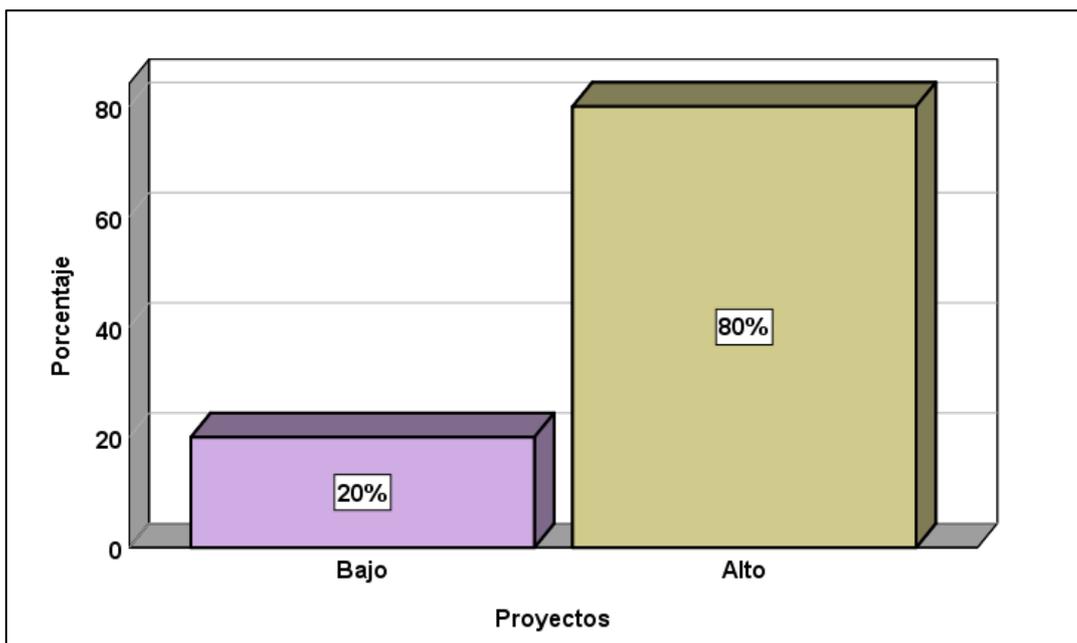


Figura 6. Porcentaje de proyectos en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 14 y corroboran en la Figura 7, los niveles de bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 10 % (9 miembros); un nivel medio, 37.8 % (34 miembros); y un nivel alto, 52.2 % (47 miembros).

Tabla 14.

Frecuencia y porcentaje de la aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Aceptación de sí			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	10.0
	Medio	34	37.8
	Alto	47	52.2
	Total	90	100.0

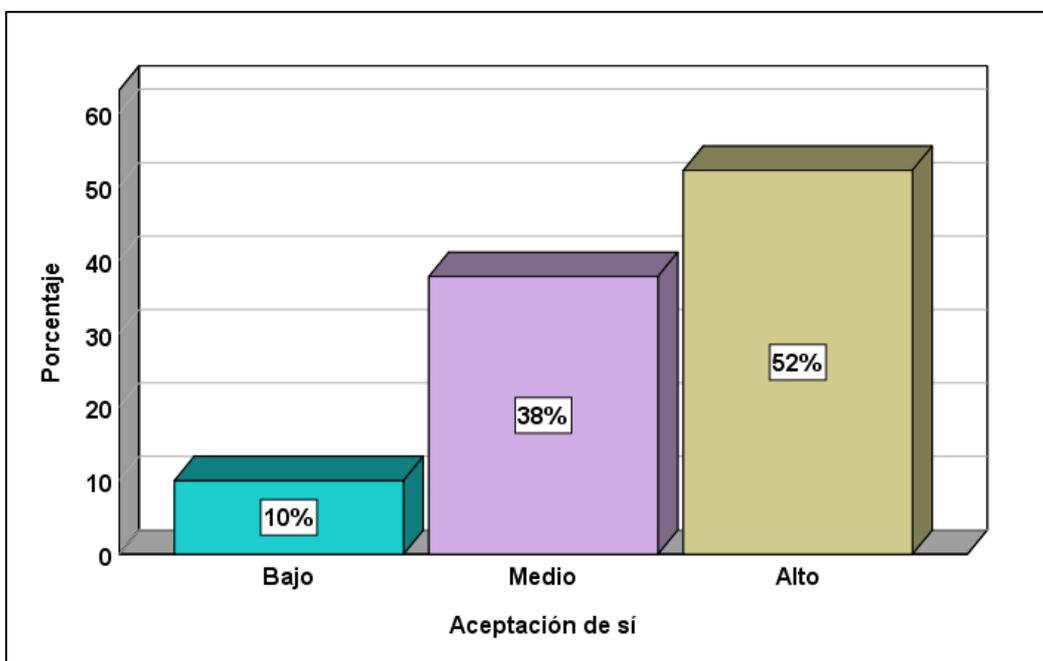


Figura 7. Porcentaje de la aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 15 y corroboran en la Figura 8, los niveles de estrés laboral en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 83.3 % (75 miembros); un nivel medio, 6.7 % (6 miembros); y un nivel alto, 10 % (9 miembros).

Tabla 15.

Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Estrés laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	75	83.3
	Medio	6	6.7
	Alto	9	10.0
	Total	90	100.0

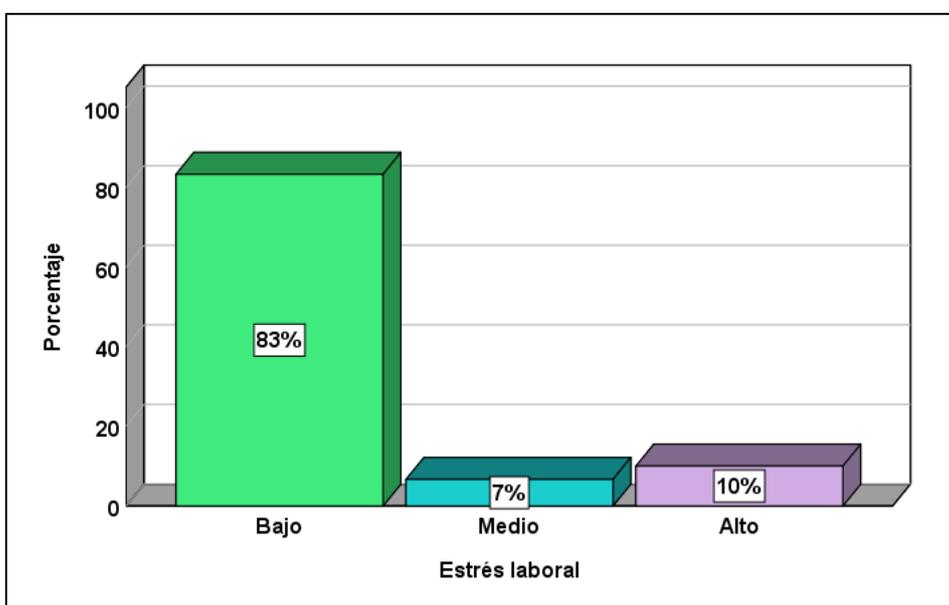


Figura 8. Porcentaje del estrés laboral en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 16 y corroboran en la Figura 9, los niveles de clima organizacional en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 83.3 % (75 miembros) y un nivel alto, 16.7 % (15 miembros).

Tabla 16.

Frecuencia y porcentaje del clima organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	75	83.3
	Alto	15	16.7
	Total	90	100.0

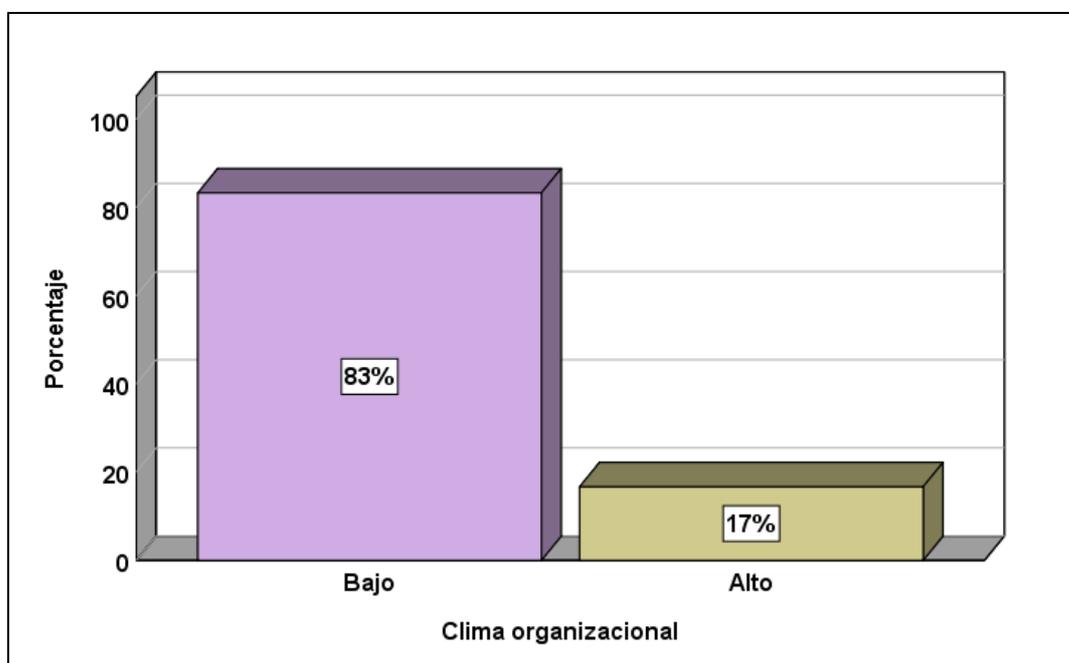


Figura 9. Porcentaje del clima organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 17 y corroboran en la Figura 10, los niveles de estructura organizacional en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 73.3 % (66 miembros); un nivel medio, 16.7 % (15 miembros); y un nivel alto, 10 % (9 miembros).

Tabla 17.

Frecuencia y porcentaje de la estructura organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Estructura organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	66	73.3
	Medio	15	16.7
	Alto	9	10.0
	Total	90	100.0

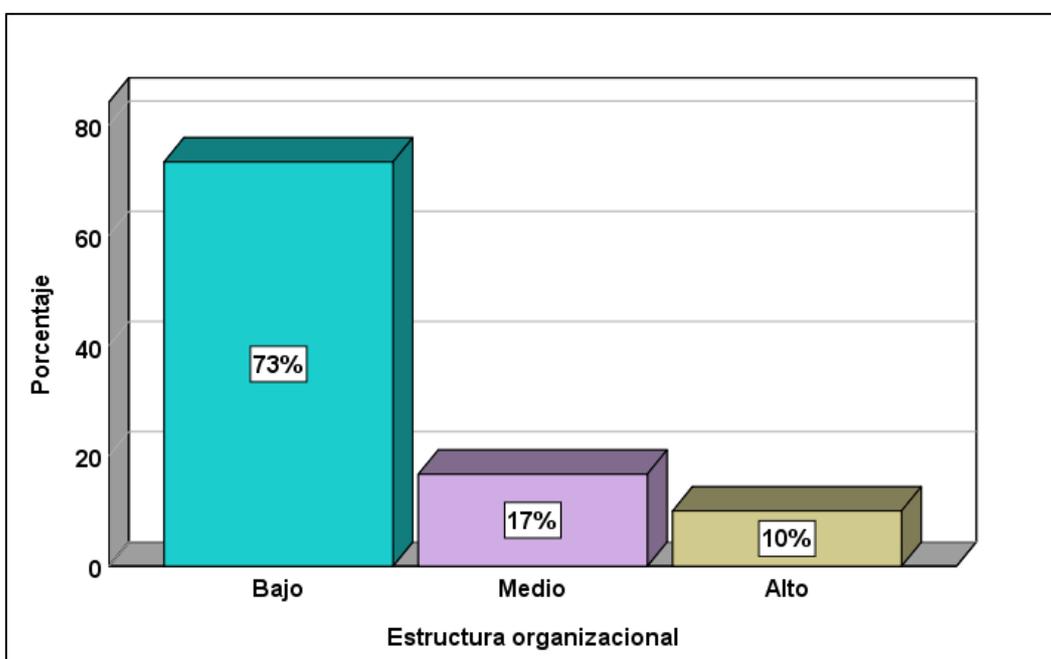


Figura 10. Porcentaje de la estructura organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 18 y corroboran en la Figura 11, los niveles de territorio organizacional en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 54.4 % (49 miembros); un nivel medio, 28.9 % (26 miembros); y un nivel alto, 16.7 % (15 miembros).

Tabla 18.

Frecuencia y porcentaje del territorio organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Territorio organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	49	54.4
	Medio	26	28.9
	Alto	15	16.7
	Total	90	100.0

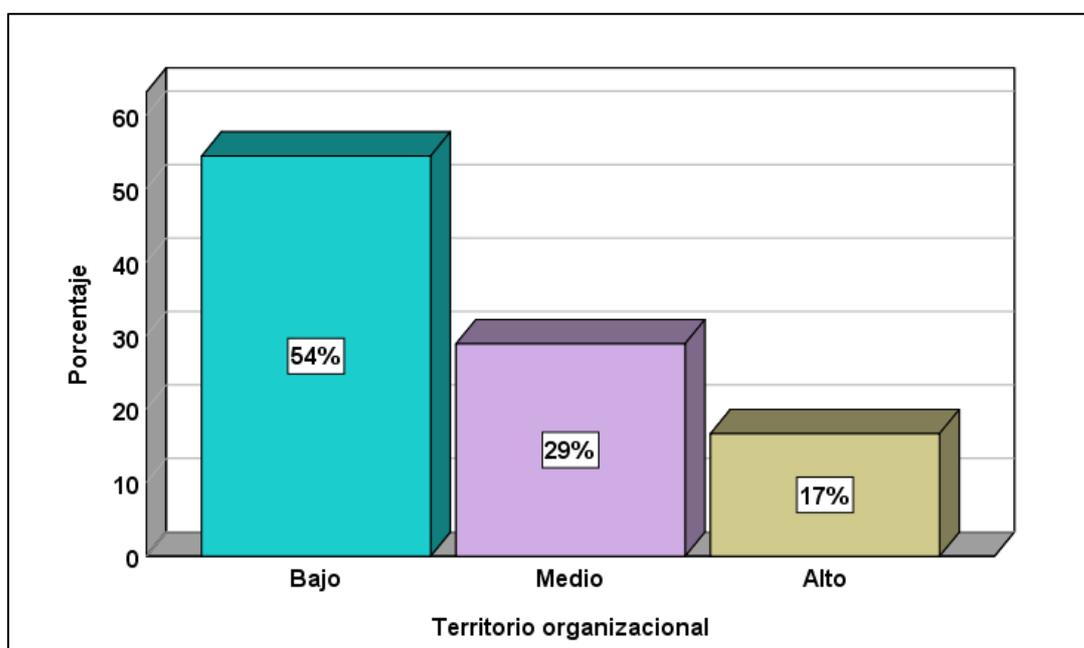


Figura 11. Porcentaje del territorio organizacional en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 19 y corroboran en la Figura 12, los niveles de tecnología en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 83.3 % (75 miembros); un nivel medio, 6.7 % (6 miembros); y un nivel alto, 10 % (9 miembros).

Tabla 19.

Frecuencia y porcentaje de la tecnología en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Tecnología			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	75	83.3
	Medio	6	6.7
	Alto	9	10.0
	Total	90	100.0

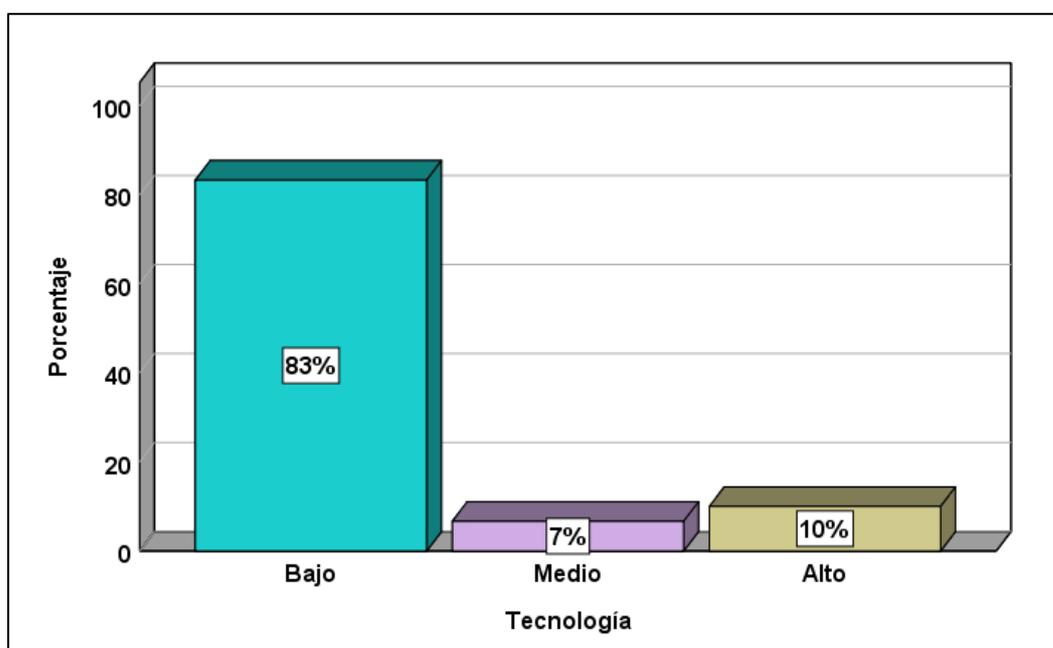


Figura 12. Porcentaje de la tecnología en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 20 y corroboran en la Figura 13, los niveles de influencia en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 83.3 % (75 miembros) y un nivel alto, 16.7 % (15 miembros).

Tabla 20.

Frecuencia y porcentaje de la influencia del líder en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Influencia del líder			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	75	83.3
	Alto	15	16.7
	Total	90	100.0

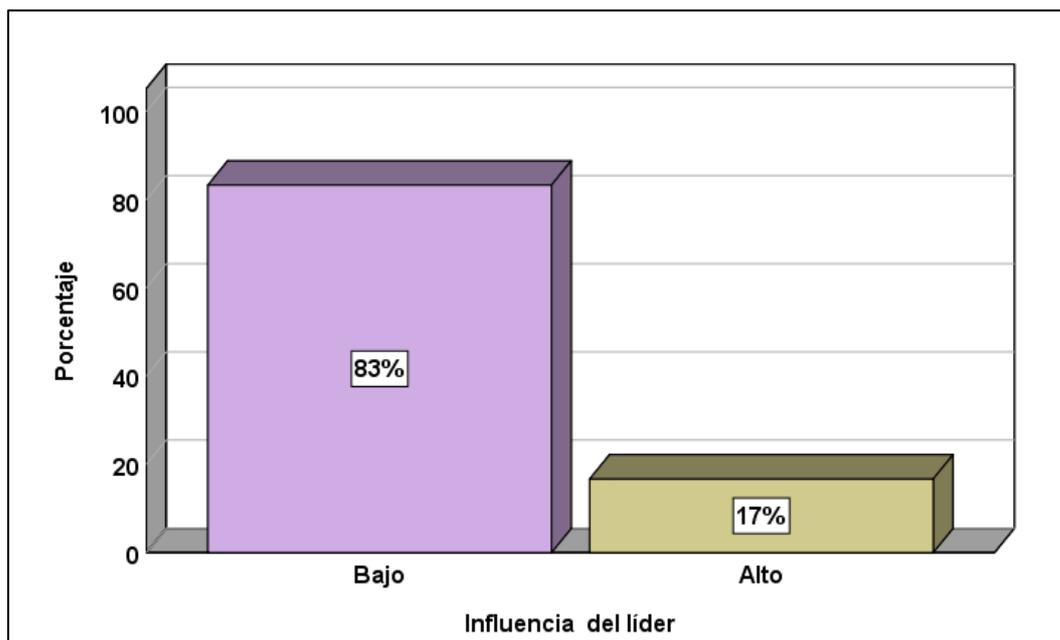


Figura 13. Porcentaje de la influencia del líder en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 21 y corroboran en la Figura 14, los niveles de falta de cohesión en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 73.3 % (66 miembros); un nivel medio, 16.7 % (15 miembros); y un nivel alto, 10 % (9 miembros).

Tabla 21.

Frecuencia y porcentaje de la falta de cohesión en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Falta de cohesión			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	66	73.3
	Medio	15	16.7
	Alto	9	10.0
	Total	90	100.0

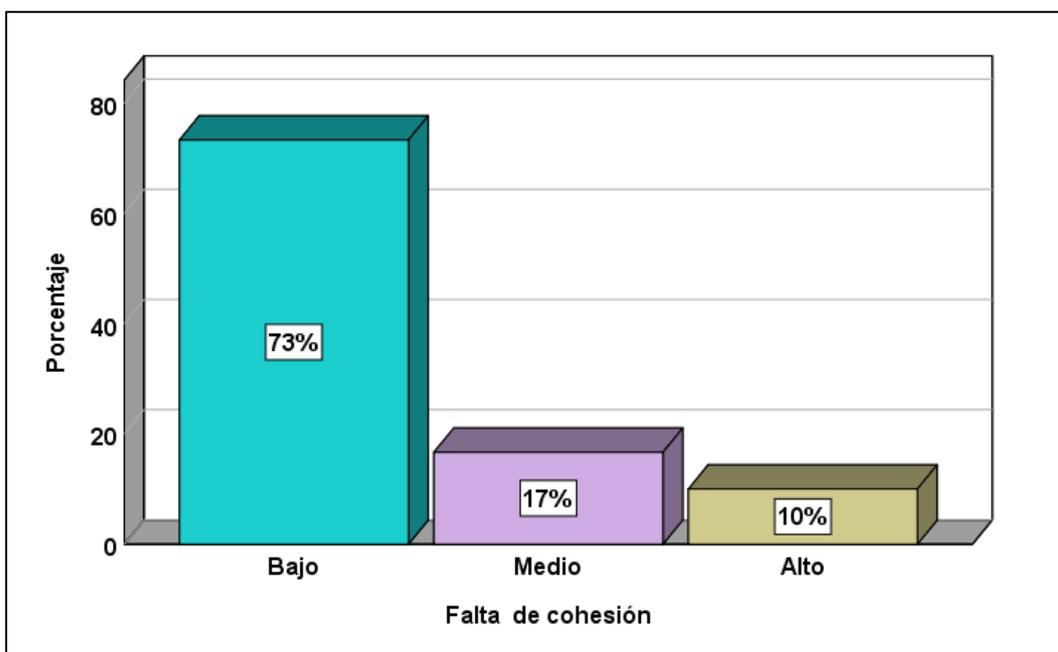


Figura 14. Porcentaje de la falta de cohesión en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

Según los resultados descriptivos que se visualizan en la Tabla 22 y corroboran en la Figura 15, los niveles de respaldo del grupo en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, según la encuesta realizada, presenta un nivel bajo que se evidencia en 80 % (72 miembros); un nivel medio, 10 % (9 miembros); y un nivel alto, 10 % (9 miembros).

Tabla 22.

Frecuencia y porcentaje del respaldo del grupo en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano

Respaldo del grupo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	72	80.0
	Medio	9	10.0
	Alto	9	10.0
	Total	90	100.0

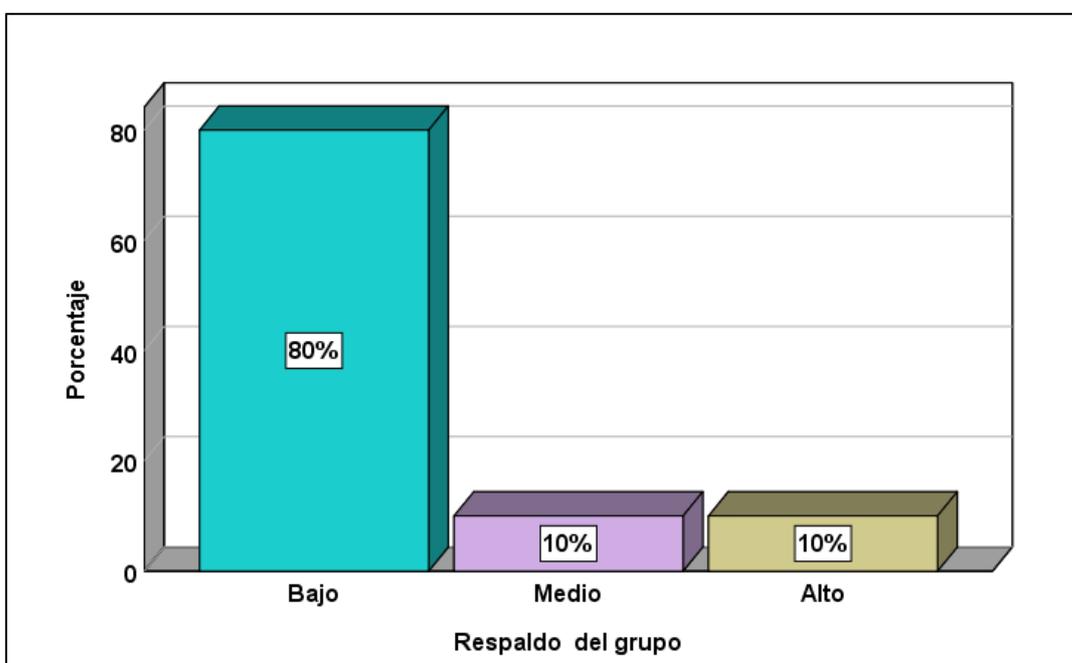


Figura 15. Porcentaje del respaldo del grupo en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano.

5.2 Análisis de datos

Hipótesis general:

Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

Hipótesis alterna (H_1): Existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

Regla de contraste:

Sig \leq 0.05 Rechaza la H_0

Sig $>$ 0.05 Acepta la H_0

En la Tabla 23 se puede observar que, con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de significancia $p=0,000 < 0.05$ demostrando una correlación significativa; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.

Tabla 23.

Correlación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico

		Bienestar Psicológico	
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	de	-0,461**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N		90

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

Tabla 24.

Correlación entre la variable estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico

		Autonomía	Control de situaciones	Vínculos psicosociales	Proyectos	Aceptación de sí
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0.596**	-0.041	-0.377**	-0.328**	-0.041
	Sig. (bilateral)	0.000	0.700	0.000	0.002	0.700
	N	90	90	90	90	90

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

En general, en función al Rho de Spearman, según los resultados obtenidos en la investigación se corrobora que las hipótesis que se aceptan son la específica 1, la específica 3 y específica 4 que corresponden con aquellas vinculadas con las dimensiones de autonomía, vínculos psicosociales y proyectos; en cambio, las hipótesis específicas 2 y 5 que están ligadas con la control de situaciones y la aceptación de sí refutan las hipótesis alternas propuestas.

5.3 Análisis y discusión de resultados

Respecto a los datos sociodemográfico más destacables, según el sexo del personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, se observa que aquellos que corresponden al sexo masculino destaca un nivel alto de estrés (42 personas); y aquellos que corresponden con el sexo femenino destaca el nivel alto de estrés (24 personas). No obstante, la investigación de Portero de la Cruz (2019) indica que la mayor parte de los participantes fueron mujeres (76.17 %), contradiciendo lo hallado en los resultados de este estudio donde fueron los hombres quienes aparecen en más cantidad. Asimismo, respecto a los niveles de bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, se presenta un nivel bajo en 10 %; un nivel medio, 10 %; y un nivel alto, 80 %. En cambio, según los niveles de estrés laboral se manifiesta un nivel bajo en 83.3 %; un nivel medio, 6.7 %; y un nivel alto, 10 %. Estos resultados coinciden con la investigación de Olivo (2017) quien indicó que el nivel de estrés fue de nivel bajo (17.14 %); el nivel medio (28.57 %) y el nivel alto (8.57 %). Además, esta autora concluyó que existe relación entre las variables propuestas, es decir, el estrés laboral y el bienestar, siendo corroborada por la estadística en un coeficiente de 0.015. Así, según estos resultados se observa que el bienestar psicológico fue alto, en cambio, el estrés laboral bajo; esto debido al contexto de pandemia que se está atravesando que si bien se supone eleva los niveles de estrés; las compensaciones que se le brindan al personal funcionan para equilibrar su bienestar, si bien existe estrés este no sobrepasa las capacidades del personal de una entidad del Estado peruano.

De acuerdo con el objetivo general se comprobó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es -0.461 que determina que existe una

correlación inversa negativa moderada entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano. Este resultado coincide con lo propuesto por Tualombo (2018) quien también determinó la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, cuyos resultados indican que existe correlación negativa baja entre estas variables, donde el coeficiente fue $-0,301$. Además, Pérez (2018) evidenció que existe un coeficiente de correlación de $0,953$ entre estas mismas variables de estudio. Así, el bienestar psicológico está inversamente relacionado con el estrés laboral, debido a que a mayores niveles de estrés laboral, se expresan menores niveles de bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano. Esto porque como se observa en el contexto de pandemia, entre más alto el nivel de estrés más bajo el bienestar psicológico entre el personal.

Según el primer objetivo específico se corroboró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es -0.596 que determina que existe una correlación inversa negativa moderada entre la variable estrés laboral y la dimensión autonomía en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano. Este valor que se obtuvo en la investigación contradice lo indagado por Rodríguez (2018) quien evidenció que el estrés percibido se mantuvo estable aun cuando el personal no trabajo de manera autónoma, es decir, el personal sigue dentro de su rutina diaria así se presenten adversidades en el contexto. Por ello, se puede indicar que entre el personal de seguridad de este estudio, que si bien existe estrés tanto en los hombres y mujeres este se produce más cuando las actividades diarias son organizadas de manera independiente; es decir, no existe un cronograma establecido de funciones; ya que las decisiones autónomas generan estrés, si son

tomadas sin seguir el rigor debido en la labor. Por ende, las actividades deben ser organizadas por los jefes inmediatos del área.

Respecto al segundo objetivo específico se visualizó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es -0.041 que determina que existe una correlación inversa negativa muy baja entre la variable estrés laboral y la dimensión control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano. Este resultado coincide con Sánchez (2011) quien indicó que existe estrés en los trabajadores, siendo entre los estresores más frecuentes la “falta de justicia organizacional”, es decir, en el contexto aquellas situaciones que no se pueden controlar; por ello, el personal de la entidad del Estado peruano se frustra y genera constantes tensiones que luego devienen en el estrés de sus miembros, por lo que afecta hasta el desempeño dentro de su área de trabajo. Asimismo, se visualiza que el contexto sanitario limitó la cantidad de personas dentro de una mismo área, por lo que la rotación se hace constante y los cambios entre los horarios generan disconformidad entre el personal, generando más estrés en estas situaciones.

Según el tercer objetivo específico se comprobó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es -0.377 que determina que existe una correlación inversa negativa baja entre la variable estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano. Estos resultados contradicen lo estudiado por Chipoco et al. (2018) quienes demostraron la existencia de un nivel de estrés bajo (77 %) y se vincula psicosocialmente con la felicidad (84.4 %) en los trabajadores. Por eso, se puede indicar que los vínculos psicosociales en el contexto generan distintas cargas emotivas entre el personal, por lo cual el estrés surge como un factor que debe ser

considerado como riesgos, pues afecta las actividades y provoca sentimientos que pueden ser negativos cuando se interiorizan.

En concordancia con el cuarto objetivo específico se corroboró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es -0.328 que determina que existe una correlación inversa negativa baja entre la variable estrés laboral y la dimensión proyectos en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano. Este hallazgo contradice lo investigado por Rodríguez (2018) quien evidenció en sus resultados que el estrés percibido se mantuvo estable aunque no hubo proyectos o carga laboral dentro del ámbito investigativo. Por ende, se explica que la salud mental, cuando se mantiene dentro de un ambiente influenciado por el estrés complica la situación del bienestar personal; debido a que no se generan metas concretas; así haya o no carga laboral, por lo que perjudican el bienestar psicológico del personal; esto conlleva a que los empleados no alineen sus proyectos personales con su trabajo y este solo sea realizado de manera autónoma.

Finalmente, de acuerdo con el quinto objetivo específico se observó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es -0.041 que determina que existe una correlación inversa negativa moderada entre la variable estrés laboral y la dimensión aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano. Estos hallazgos contradicen la investigación realizada por Melgarejo (2018) quien corroboró y comprobó que la aceptación empieza desde el hogar, sin embargo, al cuantificar esta relación obtuvo un valor de 0.755, comprobando que existe una correlación positiva alta, contradiciendo el resultado de este estudio. Así, el estrés entre el personal debe ser tomado como un riesgo entre ellos, por lo que deben aceptar que genera problemas en la salud, a fin de que se generen programas de capacitación para combatir otros problemas psicológicos.

CAPÍTULO VI

Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones generales y específicas

En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Según el objetivo general se concluye que existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima, cuya correlación entre las variables es inversamente negativa moderada, con un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de -0,461.

1. Respecto al primer objetivo específico se concluye que existe relación entre estrés laboral y autonomía en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima durante el periodo 2020. Así, el 59.6 % de los miembros del personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima indican que la autonomía está relacionada con el estrés laboral. Por eso, se ha considerado este caso como una correlación inversa negativa moderada, según demuestra el promedio de coeficientes de correlación de Spearman (ρ) igual a -0.596.

2. En cuanto al segundo objetivo específico se concluye que no existe relación entre estrés laboral y control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima durante el periodo 2020. Así, el 0.41 % de los miembros del personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima indican que el control de situaciones no se relaciona con el estrés laboral. Ante ello, se ha considerado este caso como una correlación inversa negativa muy baja, según demuestra el promedio de coeficientes de correlación de Spearman (ρ) igual a -0.041.

3. Según el tercer objetivo específico se concluye que existe relación entre estrés laboral y vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima durante el periodo 2020. Así, el 37.7 % de los miembros del personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima indican que los vínculos psicosociales están relacionados con el estrés laboral. Ante eso, se ha considerado este caso como una correlación inversa negativa baja, según demuestra el promedio de coeficientes de correlación de Spearman (ρ) igual a -0.377.

4. De acuerdo con el cuarto objetivo específico se concluye que existe relación entre estrés laboral y proyectos en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima durante el periodo 2020. Así, el 32.8 % de los miembros del personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima indican que los proyectos están relacionados al estrés laboral. Por ello, se ha considerado este caso como una correlación inversa negativa baja, según demuestra el promedio de coeficientes de correlación de Spearman (ρ) igual a -0.328.

5. Finalmente, en concordancia con el quinto objetivo específico se concluye que no existe relación entre estrés laboral y aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima durante el periodo 2020. Así, el 0.41 % de los miembros del personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima indican que la aceptación de sí no están relacionados con el estrés laboral. Por ende, se ha considerado este caso como una correlación inversa negativa moderada, según demuestra el promedio de coeficientes de correlación de Spearman (ρ) igual a -0.041.

6.2 Recomendaciones

En la presente investigación se recomienda lo siguiente:

1. Se recomienda ampliar los estudios que se encuentren asociados a las variables de investigación, si bien existe trabajos ligados a esta temática son escasos aquellos que estudian el contexto del presente estudio. Por ende, se sugiere abordar más el tema para concretizar en un futuro un plan de acción que apoye a los miembros de cualquier entidad del Estado peruano.

2. Se sugiere identificar el nivel de estrés al que están sometidos los miembros del personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima, a fin de clasificarlas y evaluar un plan de acción ante estas situaciones de riesgo; esto ayudará a que los trabajadores puedan prevenir emplear determinadas técnicas y métodos para combatir el estrés laboral durante su jornada de trabajo.

3. Por último, se recomienda implementar talleres dentro de la entidad del Estado peruano donde se focalice el tratamiento del estrés entre los trabajadores; sean del área u otras similares; ya que como se ha evidenciado el estrés es un factor que repercute constantemente entre todos los miembros de esta entidad. Por ello, no debe normalizarse esta condición; puesto que a largo plazo puede generar daños en la salud física. Por ello, se resalta la importancia de sesiones grupales y, en casos particulares, trabajar de la mano con los demás especialistas del área psicológica, a fin de obtener cambios a favor del personal.

6.3 Resumen. Términos clave

El presente trabajo de investigación se denomina: “Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima” y presentó como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar

psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo-correlacional, cuyo diseño fue no experimental - transversal. Respecto a la población de estudio, esta estuvo conformada por el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano, cuya muestra fue determinada de manera no probabilísticamente, es decir, por conveniencia dando como resultado 90 personas, quienes fueron evaluados por dos cuestionarios; validados por medio del juicio de expertos y confiabilidad según el alfa de Cronbach, que en ambos casos resultó "muy satisfactoria". Así, los resultados permiten afirmar que existe relación entre estrés laboral y autonomía en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano ($\rho = -0.596$; p-valor de 0.000; $p < 0.05$). De igual manera, se observó que no existe relación entre estrés laboral y control de situaciones en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano ($\rho = -0.041$; p-valor de 0.700; $p > 0.05$). Además, se evidenció que existe relación entre estrés laboral y vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano ($\rho = -0.377$; p-valor de 0.000; $p < 0.05$). Por otro lado, se evidenció que existe relación entre estrés laboral y proyectos en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano ($\rho = -0.328$; p-valor de 0.02; $p < 0.05$). En ese mismo sentido, se encontró que no existe relación entre estrés laboral y aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano ($\rho = -0.041$; p-valor de 0.700; $p > 0.05$). Debido a lo anterior, es posible concluir que con un nivel de 95 % de confianza que existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima, obteniéndose una correlación de -0,461 con un p-valor de 0.000 ($p < 0.05$); observándose una relación negativa moderada entre dichas variables.

Palabras claves: estrés laboral, bienestar psicológico.

6.4 Abstract. Key words

The present research work is entitled: "Job stress and psychological well-being in security personnel of a Peruvian state entity in Lima" and its objective was to determine the relationship between job stress and psychological well-being in security personnel of a Peruvian state entity in Lima. The methodology had a quantitative approach, basic type, descriptive-correlational level, whose design was non-experimental - transversal. The study population consisted of the security personnel of a Peruvian state entity, whose sample was determined non-probabilistically, i.e., by convenience, resulting in 90 people, who were evaluated by two questionnaires; validated by means of expert judgment and reliability according to Cronbach's alpha, which in both cases was "very satisfactory". Thus, the results allow us to affirm that there is a relationship between work stress and autonomy in the security personnel of a Peruvian state entity ($\rho = -0.596$; p-value of 0.000; $p < 0.05$). Similarly, it was observed that there is no relationship between occupational stress and situational control in security personnel of a Peruvian state entity ($\rho = -0.041$; p-value of 0.700; $p > 0.05$). In addition, there was evidence of a relationship between occupational stress and psychosocial ties in the security personnel of a Peruvian state entity ($\rho = -0.377$; p-value of 0.000; $p < 0.05$). On the other hand, it was found that there is a relationship between work stress and projects in the security personnel of a Peruvian state entity ($\rho = -0.328$; p-value of 0.02; $p < 0.05$). In the same sense, it was found that there is no relationship between job stress and acceptance of yes in the security personnel of a Peruvian state entity ($\rho = -0.041$; p-value of 0.700; $p > 0.05$). Due to the above, it is possible to conclude that with a

95 % level of confidence that there is a relationship between work stress and psychological well-being in the security personnel of a Peruvian state entity in Lima, obtaining a correlation of -0.461 with a p-value of 0.000 ($p < 0.05$); observing a moderate negative relationship between these variables.

Key words: occupational stress, psychological well-being.

Referencias

- Alonso, L., y Vielma R., J. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49), 265-275. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617102003>
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754>
- Avendaño, C., Fonseca, M., y Marín Idárraga, D. (2011). Estructura organizacional y su relación con la efectividad de los servicios universitarios de atención psicológica. *Psicología. Avances de la disciplina*, 5(2), 33-44. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224105003>
- Bardera, M., & Segovia, O. (2009). Estrés laboral, autoconcepto y salud en una muestra de militares españoles. *Sanidad Militar*, 65(3), 152-163. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/fr/ibc-87050>
- Barrio, J., García, M., López, M., y Bedia, M. (2006). Control del estrés. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 429-439. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832312036>
- Becerra, D., y Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 118-132. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309124894005>
- Borja, K., López, P., y Lalama, J. (2017). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 509-518. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234735>
- Castillo, M. (2019). *Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9783>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.
- Casullo, M., y Castro Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*, 18(1), 35-68. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840>
- Caycho, T., Carbajal-León, C., Vilca, L., Heredia-Mongrut, J., y Gallegos, M. (2020). COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Médica Peruana*, 37(3), 396-398. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>

- Cazalla-Luna, N., y Molero, D. (2013). Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia* (10), 43-64. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/991>
- Chiang, M., Heredia, S., y Santamaría, E. (2017). Trabajadores organizativos climáticos y salud psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 70-83. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Chipoco, J., Flores, A., Torres, L., y Varea, U. (2018). *Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13681>
- Cuadra-Peralta, A., Fuentes-Soto, L., Madueño-Soza, D., Veloso-Besio, C., y Bustos, Y. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Fractal: Revista de Psicología*, 24(1), 3-26. <https://doi.org/10.1590/S1984-02922012000100002>
- Dávila, D., Escobar, A., Mulett, L., y Uribe Rodríguez, A. (2012). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. *Informes Psicológicos*, 12(2), 105-115. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1512>
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2162125
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01207052>
- Dominguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psicología: avances de la disciplina*, 8(1), 23-31. <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v8n1/v8n1a03.pdf>
- Elizalde, V. (2019). *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/404>
- Félix, V., García, H., y Mercado, I. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnología* (64), 31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Ferraz, M. (2020). *Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área*

quirúrgica hospitalaria [Tesis doctoral, Universidad de Murcia].
<https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/85870>

Galindo, Ó., y Ardila, R. (2012). Psicología y pobreza. Papel del locus de control, la autoeficacia y la indefensión aprendida. *Avances en psicología latinoamericana*, 30(2), 381-407.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4457731>

García, R. (2005). *Estudio del Trabajo*. (Vol. Segunda edición). McGraw-Hill Interamericana.

García-Vera, N. (2012). La pedagogía de proyectos en la escuela: una revisión de sus fundamentos filosóficos y psicológicos. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 4(9), 685-707.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281022848010>

González-Fuentes, M., y Andrade, P. (2016). Escala de Bienestar Psicológico para Adolescentes. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(42), 69-83.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459653216016>

Guillen, G., Guil, B., y Mestre, N. (2010). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw-Hill Interamericana.

Gulone, P. (2011). *Estrés laboral en personal aeronáutico*. Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105267.pdf>

Hermosa, A., y Perilla, L. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 3(2), 252-261.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/19788>

Hernández, C. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación administrativa*, 40(108), 69-80. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782011000200069&script=sci_arttext

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Herrera, J., Guevara, G., y García, Y. (2014). La orientación educativa para la estimulación de proyectos de vida en estudiantes universitarios. *Gaceta Médica Espirituana*, 16(2), 1-9.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212014000200016

Lizama, N. (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los>

peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr

- López, J. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. *Innovar*, 37(79), 89-101. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91891>
- Macías, M., Madariaga, C., Valle, M., y Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Marín, F., y Angeli dos Santos, A. (2012). Construcción y validación de una medida de clima organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 223-234. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837002>
- Marsollier, R., y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000100011&script=sci_arttext
- Martínez, H., Rodríguez, L., y Cobeña, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del Circuito 03 del Distrito 13D11 de la zona 04 de Educación y los estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis. Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*, 4(1), 83-98. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i1.1822>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., y García-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 176-235. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Melgarejo, C. (2018). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la Municipalidad de Puente Piedra 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14401>
- Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Cortés, O., Puello, M., y Ucrós, M. (2017). Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113. doi:10.15446/rcp.v26n1.54371
- Oddie, S., & Ousley, L. (2007). Assessing burn-out and occupational stressors in a medium secure service. *The British Journal of Forensic Practice*, 9(2), 32-48. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14636646200700011/full/html>

- OIT. (2016). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Internacional del Trabajo.
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=
- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico* [Tesis de licenciatura, Universidad de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25910/2/Tatiana-Alexandra-Olivo-Galarza.pdf>
- OMS. (2013). *Evaluación y manejo de condiciones específicamente relacionadas con el estrés*. Organización Mundial de la Salud.
https://www.who.int/mental_health/emergencias/mhgap_module_management_stress/es/
- Palomino, L., y Vargas, G. (2016). Experiencias de autonomía de mujeres jóvenes. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19(4), 1566-1584.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=72498>
- Pérez, P., y Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 152-169.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472013000100006&script=sci_arttext
- Pérez, E. (2018). *Bienestar psicológico y estrés laboral en los profesionales de la salud de un hospital de Jesús María, Lima - Perú, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/9013>
- Portero de la Cruz, S., y Vaquero, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 1-10.
https://www.scielo.br/pdf/rlae/2015nahead/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf
- Quesquén, C. (2019). *Estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5664>
- Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A., & Flórez-Garay, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Rodríguez, F. (2018). *Percepción del estrés, afrontamiento y ajuste psicológico en despliegues militares* [Tesis doctoral, Universidad de Santiago de Compostela]. <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/16902>
- Rosa-Rodríguez, Y., Negrón, N., Maldonado, Y., Quiñones, A., y Toledo, N. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología*

- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 144-166. <https://psycnet.apa.org/record/2001-00511-006>
- Ryff, C. (1989). Happiness is not everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1089. <https://pdfs.semanticscholar.org/0b77c/bc0e7b5946b39778784a2167019eebd53e52.pdf>
- Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>
- Salvador, D. (2016). *Bienestar psicológico y habilidades sociales en alumnos de primer grado de nivel secundaria de una institución educativa particular de Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1971>
- Sánchez, I., & Casal, S. (2016). El desarrollo de la autonomía mediante las técnicas de aprendizaje cooperativo en el aula de L2. *Porta Linguarum*(25), 179-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5414080>
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera* [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana]. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Serrano, B., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Sosa, E. (2011). Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y reconocidas por la legislación Colombiana. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 56-65. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677388.pdf>
- Stein-Sparvieri, E. (2018). Representaciones psicosociales. Un aporte a la teoría y la investigación en psicología social. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 22(1), 124-145. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339657511006>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. [http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/download/208/Psique mag%202013-3](http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/download/208/Psique%20mag%202013-3)

- Tualombo, L. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una Universidad Privada del Lima, Este* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1393>
- Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia*, 17(2), 91-102. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73719138007>
- Universidad Católica Boliviana San Pablo. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Perspectivas*(20), 55-66. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Uribe, A., Molina, J., Contreras, F., Barbosa, D., y Espinosa, J. (2013). Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. *Universidad & Empresa*, 15(25), 53-71. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187229746004>

Anexos

- Consentimiento informado

Título:

ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SEGURIDAD DE UNA ENTIDAD DEL ESTADO PERUANO EN LIMA.

Introducción:

Siendo egresada de la Universidad Ricardo Palma declaro que en este estudio se pretende determinar la relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima, por lo que se pide su participación voluntaria. Por ello, se le administrará y tomará dos instrumentos psicológicos para determinar los niveles de estrés laboral.

Riesgos:

La presente investigación no presenta riesgos para usted; ya que no se realizarán evaluaciones físicas de forma directa. Solo se realizará la administración de un cuestionario y/o test psicológico y, si fuese el caso, toma de fotos de la actividad realizada, a fin de dejar constancia visual.

Beneficios:

Los resultados contribuyen a obtener información actualizada, sobre la importancia de mantener el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano.

Confidencialidad:

No se compartirá la identidad de las personas que participen en esta investigación. La información recolectada en este estudio será puesta fuera de alcance de personas ajenas; ya que solo la investigadora tendrá acceso.

Asimismo, se le asignará un código para poder analizar la información sin el uso de sus datos personales. Solo la investigadora sabrá cuál es este código. La información física (carpetas) y virtual (archivos) se mantendrá encerradas en un

casillero con llave que solo tendrá acceso la investigadora. Es decir, no será compartida ni entregada a nadie.

¿Con quién debo contactarme cuando tenga preguntas sobre la investigación y mi participación?

Bachiller: Gloria Cristina De La Borda Ramírez

Correo electrónico: gloriadelaborda@gmail.com

Celular: 999907197

Dirección: Calle Pio XII 432-438, Dpto. 401, Santiago de Surco, Lima

Asesor de tesis: Carlos Antonio Reyes Romero

Consentimiento informado

Yo, _____, declaro que mi participación en este estudio es voluntaria. Asimismo, la investigadora del presente estudio declara que la negativa de la persona a participar y su deseo de retirarse del estudio no involucrará ninguna multa o pérdida de beneficios.

Costos por mi participación

El estudio en el que Ud. participa no involucra ningún tipo de pago monetario.

Número de participantes

Este es un estudio a nivel institucional, es decir, en la entidad pública, por lo que se considerarán un número de 90 personas que trabajan en la entidad.

¿Por qué se me invita a participar?

El principal motivo para su participación se debe a que usted trabaja actualmente en una entidad del Estado peruano, previamente, seleccionada para el estudio de investigación.

Doy consentimiento a la investigadora para la administración del cuestionario y/o test psicológico, así como la toma de fotos correspondientes a las actividades realizadas, siempre de acuerdo con las regulaciones y normas éticas vigentes.

SÍ NO

Doy consentimiento para el almacenamiento y conservación de la información, para revisiones posteriores, siempre manteniendo en anonimato la identidad de los participantes.

SÍ NO

FIRMA DEL PARTICIPANTE

INVESTIGADORA
Gloria Cristina De La Borda Ramírez

- Material complementario

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Tema: ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SEGURIDAD DE UNA ENTIDAD DEL ESTADO PERUANO EN LIMA.					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>P₁: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima?</p> <p>Preguntas específicas:</p> <p>P_{1.1}: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y autonomía en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima?</p> <p>P_{1.2}: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y control de situaciones en el personal de</p>	<p>O₁: Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O_{1.1}: Determinar la relación entre estrés laboral y autonomía en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>O_{1.2}: Determinar la relación entre estrés laboral y control de situaciones en el personal de</p>	<p>H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H_{1.1}: Existe relación significativa entre estrés laboral y autonomía en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>H_{1.2}: Existe relación entre estrés laboral y control de situaciones en el personal de</p>	<p>Bienestar psicológico</p> <p>Estrés laboral</p>	<p>Autonomía</p> <p>Control de situaciones</p> <p>Vínculos psicosociales</p> <p>Proyectos</p> <p>Aceptación de sí</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo: Descriptivo-Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población: La población estuvo conformada por el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo conformada por 90 miembros del personal de seguridad de sexo masculino de una entidad del Estado peruano.</p>

<p>seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima?</p> <p>P_{1.3}: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima?</p> <p>P_{1.4}: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y proyectos en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima?</p> <p>P_{1.5}: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima?</p>	<p>seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>O_{1.3}: Determinar la relación entre estrés laboral y vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>O_{1.4}: Determinar la relación entre estrés laboral y proyectos en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>O_{1.5}: Determinar la relación entre estrés laboral y aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p>	<p>seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>H_{1.3}: Existe relación significativa entre estrés laboral y vínculos psicosociales en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>H_{1.4}: Existe relación significativa entre estrés laboral y proyectos en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p> <p>H_{1.5}: Existe relación significativa entre estrés laboral y aceptación de sí en el personal de seguridad de una entidad del Estado peruano en Lima.</p>		<p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p>	<p>Técnicas: Cuestionario y observación.</p> <p>Instrumentos: Encuestas. En este caso serán aplicadas la escala de Bienestar Psicológico de María Casullo (2000) y la adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.</p>
--	--	---	--	--	--

INSTRUMENTO A
Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Edad:

Sexo:

Fecha:

Le pedimos que leas con atención las siguientes frases. Luego, marque su respuesta en cada una de ellas, considerando que pensó y sintió el último mes. No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. Por favor, no dejes frases sin responder. Por último, marca con un aspa (X) solo en uno de los tres espacios.

N.º	ÍTEMS	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo			
3	Me importa pensar que haré en el futuro			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5	Generalmente le caigo bien a la gente			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7	Cuento con personas que ayudan si lo necesito			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			

INSTRUMENTO B
Estrés Laboral de la OIT-OMS

Modificado por: Gloria Cristina De La Borda Ramírez

Condición: Militar Civil

Tiempo de organización:

Edad:

A continuación, por favor, responde las 25 preguntas en un periodo de tiempo prudente marcando con un aspa (X) en los valores del 1 al 7, como se indica en el cuadro.

1	2	3	4	5	6	7
NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la entidad pública me causa estrés							
2	El que mi supervisor no me respete me estresa							
3	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
4	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
5	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
6	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que las personas que están a mi nivel dentro de la entidad pública tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
10	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la entidad pública me estresa							
11	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							

12	El que la entidad pública carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
13	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
14	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
15	El que mi equipo no brinde me ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
16	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
17	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
18	El que equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
19	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
20	El que se maneje mucho papeleo dentro de la entidad pública me causa estrés							
21	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
22	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la entidad pública me causa estrés							
24	El que la forma en que trabaja la entidad pública no sea clara me estresa							
25	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							