



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Tesis

Bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la
Policía Nacional del Perú, Lima – 2024

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología**

Presentado por:

Autora: Lozano Carranza, Luz Elita


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5126-3908>

Asesor: Mg. Valenzuela Moreno, Erick

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7485-9593>

Lima – Perú

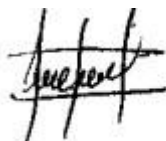
2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Luz Elita Lozano Carranza egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Psicología Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024” Asesorado por el docente: Valenzuela Moreno, Erick DNI 47171615 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7485-9593>. tiene un índice de similitud de 14 % con código 14912:351416586 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor
 Luz Elita Lozano Carranza
 DNI: 48256674



.....
 Firma
 Erick Jesús Valenzuela Moreno
 DNI: 47171615

Lima, 10 de Setiembre del 2024

Tesis

“Bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía
Nacional del Perú, Lima – 2024”

Línea de investigación

Salud y Bienestar

Asesor

Mg. Valenzuela Moreno, Erick

Código ORCID: 0000-0002-7485-9593

Dedicatoria

A Dios por brindarme salud y bienestar durante este periodo, a mi pareja por el apoyo incondicional y a mi amiga key por esas palabras de aliento y motivación, de esta manera haciendo posible el logro de mis sueños y metas.

Agradecimiento

A la Universidad Particular Norbert Wiener y un reconocimiento a mi asesor de tesis el Mg. Valenzuela Moreno Erick, por su comprensión, enseñanza, orientación y tiempo para la realización de esta investigación.

Índice general

Resumen.....	iix
Abstract.....	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación.....	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Limitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Acceso a datos	6
1.5.2. Acceso a los permisos.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Nacionales.....	7
2.1.1. Internacionales	9
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Variable 1: Bienestar psicológico	12
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral.....	19
2.3 Hipótesis.....	25
2.3.1 Hipótesis general.....	25
2.3.2 Hipótesis específicas	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	26
3.1. Método de investigación	26

3.2. Enfoque de la investigación	26
3.3. Tipo de investigación	26
3.4. Diseño de investigación	27
3.5. Población, muestra y muestreo	27
3.5.1. Población	27
3.5.2. Muestra	28
3.5.3. Muestreo	29
3.6. Variables y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.7.1. Técnica.....	32
3.7.2. Bienestar psicológico.....	32
3.7.2.1. Ficha técnica	32
3.7.2.2. Descripción del instrumento	33
3.7.2.3. Validación.....	33
3.7.2.4. Confiabilidad	34
3.7.3. Desempeño laboral	35
3.7.3.1. Ficha técnica	35
3.7.3.2. Descripción del instrumento	36
3.7.3.3. Validación	36
3.7.3.4. Confiabilidad	37
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	38
3.9. Aspectos éticos.....	39
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	40
4.1. Análisis descriptivos de resultados	40
4.2. Prueba de hipótesis.....	44
4.3. Discusión de resultados.....	48
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1. Conclusiones	51
5.2. Recomendaciones.....	52
REFERENCIAS	5453
ANEXOS	62

Anexo 1: Matriz de consistencia	62
Anexo 2: Instrumentos	65
Anexo 3: Validez del instrumento	68
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	71
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....	79
Anexo 6: Consentimiento informado	80
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	82
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin.....	83

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Distribución de frecuencia y porcentaje por edad y sexo de la muestra</i>	28
Tabla 2: <i>Matriz operacional de las variables</i>	29
Tabla 3: <i>Escala de coeficiente de correlación de Spearman</i>	39
Tabla 4: <i>Estadísticos descriptivos de bienestar psicológico y desempeño laboral</i>	41
Tabla 5: <i>Nivel de bienestar psicológico</i>	41
Tabla 6: <i>Nivel de las dimensiones de bienestar psicológico</i>	42
Tabla 7: <i>Nivel de desempeño laboral</i>	42
Tabla 8: <i>Nivel de las dimensiones de desempeño laboral</i>	43
Tabla 9: <i>Prueba de normalidad en bienestar psicológico y desempeño laboral</i>	44
Tabla 10: <i>Análisis correlacional entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral</i> ..	45
Tabla 11: <i>Análisis correlacional entre propósito de vida y desempeño laboral</i>	46
Tabla 12: <i>Análisis correlacional entre crecimiento personal y desempeño laboral</i>	47
Tabla 13: <i>Análisis correlacional entre dominio del entorno y desempeño laboral</i>	48

Resumen

En esta investigación el objetivo principal fue determinar la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima. La población para este estudio fueron efectivos policiales, la muestra estuvo conformada por 111 policías de ambos sexos entre 18 y 55 años de edad, elegidos mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple. El método de esta investigación fue hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo básica, no experimental, de corte transversal y nivel correlacional - descriptivo. Los instrumentos utilizados para el análisis de las variables fueron: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ). Los hallazgos encontrados fueron que, existe relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en el personal policial, con un grado moderadamente fuerte ($Rho=0.617$) con un nivel de significancia de $p=0.001$, asimismo, propósito de vida ($Rho=0.507$, $p=0.001$), crecimiento personal ($Rho=0.530$, $p=0.001$) y dominio del entorno ($Rho=0.542$, $p=0.001$) se correlacionan directamente con el desempeño laboral. Se concluye que existe relación estadísticamente significativa directa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en los efectivos policiales.

Palabras clave: bienestar psicológico, desempeño laboral, personal policial

Abstract

In this research, the main objective was to determine the relationship between psychological well-being and job performance of personnel in a unit of the National Police of Peru, Lima. The population were police officers, the sample consisted of 111 police officers of both sexes between 18 and 55 years of age who work in a police unit, chosen by non-probabilistic sampling considering inclusion and exclusion criteria. The method of this investigation was hypothetical deductive, quantitative approach, basic type, non-experimental and cross-sectional and correlational level. The instruments used for the analysis of the variables were: the Ryff Psychological Well-Being Scale and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). The findings found were that there is a very significant statistical relationship between psychological well-being and job performance in police personnel, with a moderately high degree ($Rho=0.617$) with a significance level of $p=0.001$, likewise, life purpose ($Rho =0.507$, $p=0.001$), personal growth ($Rho=0.530$, $p=0.001$) and mastery of the environment ($Rho=0.542$, $p=0.001$) are directly correlated with job performance. It is concluded that there is a direct statistically significant relationship between psychological well-being and job performance in police officers.

Key words: psychological well-being, work performance, police personnel

Introducción

El bienestar psicológico es un factor muy importante en la vida de las personas, la ausencia de este ocasiona dificultades para el desarrollo a nivel personal y profesional; este factor juega un papel muy importante en el desempeño laboral. El bienestar psicológico óptimo es el estado de equilibrio y satisfacción emocional, mental y social, que favorece en el desarrollo de actividades cotidianas, además en la calidad de vida de las personas. El bienestar psicológico en los efectivos policiales es un factor clave para el éxito en esta institución, porque genera bienestar a nivel físico, mental y social, lo que favorece a presentar tendencia a un mejor desempeño en sus labores policiales.

En tal sentido, esta investigación pretende determinar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral efectivos policiales de una unidad de Lima Metropolitana, presentando la siguiente estructura:

Capítulo I: se encuentra el planteamiento y formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e limitaciones.

Capítulo II: se encuentra el marco teórico, que abarca los antecedentes, las bases teóricas de las dos variables del estudio y las hipótesis planteadas.

Capítulo III: está la metodología, donde presenta el método, enfoque, tipo, diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos que se van a utilizar, el plan de procesamiento de datos, y los aspectos éticos para esta investigación.

Capítulo IV: está conformado por la presentación de los resultados descriptivos, prueba de hipótesis y la discusión de los resultados obtenidos de las pruebas aplicadas.

Capítulo V: este capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones finales de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La salud mental es primordial en la vida de cada individuo, influye en los pensamientos, emociones y comportamientos que determinaran la capacidad para tomar decisiones, construir relaciones e influir en el entorno. La salud mental implica contar con las habilidades necesarias para establecer relaciones saludables y poder desenvolverse en diversos contextos, enfrentando desafíos y generando un crecimiento personal y laboral. Si la salud mental sufre un deterioro o no se dispone del apoyo necesario, afecta negativamente al bienestar, generando “una amplia gama de problemas en la salud mental, puede alterar los pensamientos y sentimientos, cambiar el comportamiento, comprometer a la salud física y perturbar las relaciones sociales, educación o medios de vida” (Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud, 2022, p. 11).

Asimismo, la salud mental a nivel mundial ha sido notablemente afectada debido a la pandemia por COVID – 19. Las medidas preventivas adoptadas del estado, como el confinamiento, distanciamiento social, uso de elementos de bioseguridad, cierre de fronteras, además la inestabilidad económica e incertidumbre en la salud; han generado el aumento de problemas en la salud mental. Según un informe científico realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) determinó que durante el primer año de crisis sanitaria global (2020), los casos por trastorno depresivo mayor (TDM) aumentó en un 27.6% y el trastorno de ansiedad se incrementó un 25.6% de los casos (Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud, 2022).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (2022), señalan que un 15% de individuos en edad laboral viven con un trastorno mental, estos son experimentados de diversas formas, grados de dificultad y angustia. La pandemia generó gran afeción en la población, en el sector laboral el impacto fue significativo, donde las consecuencias más notables fueron: la, pérdida de empleo, la disminución de empleados, inseguridad en el empleo, el teletrabajo, cambio de demanda laboral, etc. estas consecuencias afectaron al bienestar de los trabajadores y sus familias. En el presente, existen secuelas en la salud mental que han incrementado el nivel de ansiedad, depresión, estrés frente a las crisis y aislamiento.

Asimismo, es importante conocer que el bienestar psicológico, no solo afecta la salud mental de la persona, sino también tiene un impacto en diversos aspectos, incluido el rendimiento laboral. García (2014), el bienestar psicológico es un estado de equilibrio que permite tener la capacidad de manejar el estrés, capacidad de resolución de problemas, relaciones saludables con su entorno, tener un propósito, etc. A su vez, el rendimiento laboral es la ejecución óptima del colaborador en sus actividades. El bienestar psicológico es un catalizador para lograr un rendimiento laboral óptimo, aprender a desarrollar habilidades no solo genera un buen bienestar, sino que también aumenta el compromiso, la productividad y la capacidad para enfrentar desafíos laborales.

El trabajo de los efectivos policiales conlleva frecuentemente a situaciones estresantes por lo cual es crucial contar con un óptimo bienestar psicológico, en tal sentido el problema planteado en esta investigación tuvo como fin determinar la

existencia o no de relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en esta población.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico y el nivel del desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión propósito en la vida y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión dominio del entorno y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de bienestar psicológico y el nivel del desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

2. Identificar la relación entre la dimensión propósito en la vida y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

3. Identificar la relación entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

4. Identificar la relación entre la dimensión dominio del entorno y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

En los diferentes ámbitos existen investigaciones que afirman que, en las actividades laborales diarias, el bienestar psicológico tiene un impacto directamente en los individuos. Este impacto se refleja en la eficiencia y efectividad con la que desarrollan sus responsabilidades cotidianas, además a nivel organizacional contribuye a establecer un buen clima laboral y aumenta la productividad, lo que traduce en un óptimo desempeño laboral.

Así, esta investigación se enfocó en la relevancia del bienestar psicológico como un constructo crucial para lograr un desempeño con eficacia y eficiencia en el personal policial, en este sentido se buscó consolidar el marco teórico que aborde dentro del contexto organizacional. Esta investigación servirá para tener información

actualizada sobre estos dos constructos y al mismo tiempo será un antecedente para investigaciones venideras en el ámbito laboral u otro campo.

1.4.2. Metodológica

En la realización del presente trabajo se empleó el método científico, que estuvo conformado por la identificación de la problemática mediante el planteamiento de hipótesis, generando resultados que las confirmaron, y permitieron llegar a las conclusiones del estudio. Para la obtención de datos de estos dos constructos se aplicaron dos instrumentos psicológicos específicos: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y Cuestionario de Desempeño Laboral Individual de Koopmans (IWPQ), instrumentos que han sido adaptados, fiables y validados.

1.4.3. Práctica

La problemática de esta investigación tuvo por objetivo principal determinar la relación positiva, negativa o nula entre la variables 1 (bienestar psicológico) y la variable 2 (desempeño laboral) en el personal de una unidad policial de Lima Metropolitana, poniendo énfasis en estos constructos poco estudiados en esta población; al mismo tiempo poder identificar el nivel de bienestar psicológico y nivel de desempeño laboral que presenta el personal policial con el propósito de optar futuras intervenciones psicológicas preventivas en pro del bienestar psicológico.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Acceso a datos

El acceso a los datos fue una limitación de este estudio, por razones de privacidad y confidencialidad que está sujeta esta institución policial, protegiendo la integridad y seguridad de la misma. Además, por la falta de cultura de investigación contribuyó a esta limitación.

1.5.2. Acceso a los permisos

La Policía Nacional del Perú tiene una estructura jerárquica rígida, lo que limitó a acceder a los permisos necesarios para obtener mayor información para un análisis más exhaustivo. Por otro lado, el proceso de obtención de permisos fue lento y burocrático, lo que retrasó esta investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Nacionales

Espinoza en el 2020, realizó un estudio con la finalidad de “determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP”. Esta investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, de tipo transaccional y descriptiva – correlacional. Participaron 228 policías pertenecientes a esta unidad ubicada en el distrito de surquillo. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron: el Cuestionario CUVEO de Diego Quirós y la escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A). Los resultados obtenidos por la autora fueron que, existe relación significativa e inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico con un $Rho = -.431$ y $P=.00$, además evidenció que el nivel de estrés laboral y de bienestar psicológico en esta población es mediano. Concluyó que a medida que aumenta el estrés laboral, el bienestar psicológico tiende a disminuir o viceversa.

En el 2021, García y Gástelo en su estudio realizado buscó “determinar la relación del bienestar psicológico con desempeño laboral en trabajadores de una empresa en Tarapoto, durante el contexto Covid-19”. Para este estudio participaron 69 colaboradores de una empresa. En este estudio los autores no manipularon a la muestra (no experimental), fue realizado en un solo momento para la recolección de información, es decir fue transversal y descriptivo correlacional. Después del análisis realizado por los autores obtuvieron los siguientes resultados: el 58% de colaboradores están dentro del bajo nivel de bienestar, 52% se ubica en el nivel bajo de desempeño laboral y el coeficiente de Rho Spearman de relación entre los constructos analizados

fue de 0.588 con 0.000 de significancia. Concluyeron, afirmando que existe una relación positiva y significativa a nivel moderado entre las dos variables analizadas, de modo que, a mayor grado de bienestar, existe la probabilidad de incrementar significativamente el desempeño.

En el 2021, Dávila y Núñez llevaron a cabo un estudio para “determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de una empresa”. La muestra extraída de la población fueron 132 colaboradores de una organización en Iquitos. Este estudio fue cuantitativa, hipotético – deductiva y correlacional. Mediante el uso de instrumentos de recolección de datos, lograron obtener los siguientes resultados: el 97% presentaron un nivel de tendencia baja en bienestar psicológico y el 95.5% de los trabajadores en desempeño laboral se encuentran por encima de las expectativas, para el análisis de normalidad utilizaron el Kolmogorov-Smirnov llegando a obtener un valor menor a 0.05 de significancia, por otro lado, la relación entre los dos constructos estudiados por las autoras, obtuvieron un coeficiente de Spearman de 0.356 y un 0.004 grados de significancia. Concluyeron que existe correlación positiva media entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en los colaboradores de dicha empresa.

Palomino en el 2022, realizó una investigación en su afán de “determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y calidad de vida en policías de Lima Metropolitana”. Para este estudio el autor formó su muestra de 316 efectivos policiales, tanto mujeres y varones. Fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Los resultados obtenidos fueron: 39.6% presentaron un nivel muy positivo de bienestar psicológico, en la dimensión de bienestar subjetivo el 44% se ubican dentro del nivel muy positiva, de igual manera en la dimensión bienestar material con un 47.2%

se ubica en el mismo nivel; referente a la variable de calidad de vida el 39.9% presentaron un nivel alto, para el análisis de la correlación entre estas dos variables, la autora lo realizó a través del coeficiente de Rho de Spearman obteniendo un 0.526 ($p=0.000$). Concluyó que sí existe relación entre el bienestar psicológico y la calidad de vida en los policías que laboran en Lima.

Portugal y Fuentes en el 2022, elaboraron un estudio donde buscaron “determinar si existe relación inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en personal policial”. La muestra lo formaron 176 policías de ambos sexos pertenecientes a cuatro comisarías de Arequipa Metropolitana. El estudio fue correlacional – comparativo, diseño empírico y corte transversal. Los resultados de la información recolectada fueron los siguientes: el 99% del personal policial presenta un nivel alto de bienestar psicológico, 86% se encuentra dentro del nivel medio por estrés laboral, a través del análisis estadístico no paramétrico, los autores evidenciaron una correlación inversa estadísticamente significativamente entre las variables ($Rho=-0.16$, $p<0.05$). Concluyeron que existe una relación inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, es decir a mayor bienestar psicológico en los policías, menor presencia de estrés laboral.

2.1.1. Internacionales

Linares et al. (2018) elaboraron un artículo científico con el objetivo de “evaluar el impacto de algunas facetas de la satisfacción laboral sobre el desempeño de un grupo de policías en México”. La muestra estuvo conformada por 242 policías. Este estudio fue no experimental, de corte transversal y correlacional. Después de analizar los instrumentos aplicados, los resultados estadísticos fueron: en la Escala de Satisfacción Laboral, el 35% reportó baja satisfacción general, en la dimensión de satisfacción con la

naturaleza del trabajo obtuvo un 41%, además esta dimensión fue la única que no se relaciona con el desempeño laboral, entre los hallazgos relevantes identificaron que la satisfacción laboral a nivel de relaciones con los compañeros es relevante para lograr determinar un desempeño alto o bajo, y referente a la Escala de Desempeño obtuvieron una puntuación media de 79.19. Concluyeron que las cuatro dimensiones del constructo psicológico (satisfacción laboral) presenta relación estadísticamente significativa con el constructo de desempeño del personal policial fue de 0.357 considerada como relación moderada.

Ramos et al. (2020) presentaron una investigación científica que tenía como finalidad “evaluar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución Privada de educación Superior de San Juan de Pasco - Colombia”. Para determinar la muestra realizaron el muestreo aleatorio estratificado seleccionando 147 trabajadores de diferentes áreas administrativas de ambos sexos. En este estudio la muestra no fue manipulada (no experimental), corte transversal y correlacional. Los datos lo obtuvieron mediante el uso de dos herramientas psicológicas específicas, logrando los siguientes resultados: el 27.21% se encuentran dentro del nivel bajo de satisfacción laboral, 54% presentaron un alto nivel de bienestar, asimismo con relación a sus dimensiones de esta, el 41.5% cuentan con un nivel moderado de relaciones positivas con los demás, 46.9% del personal están dentro del nivel alto de autonomía, 84.3% presentan un nivel alto y muy alto en dominio al entorno, 85% de esta población presentaron un nivel alto en crecimiento personal, y en la dimensión de propósito de vida el 45.6% cuentan con un nivel muy alto. Concluyeron evidenciar que existe relación moderada – baja (Rho 0.34, $p < 0,001$) entre estos dos constructos psicológicos.

Benavides et al. 2020, realizaron una investigación con la finalidad de “identificar el grado de bienestar percibido por los uniformados de la región Caribe – Colombia”. Realizaron un muestre de tipo probabilístico aleatorio simple llegando a determinar una muestra de 602 policías. Para la recolección de información utilizaron una escala específica en evaluar el Bienestar Psicológico que presentaba cuatro subescalas (bienestar subjetivo, material, laboral y de relaciones con la pareja). Esta investigación fue descriptivo, cuantitativo, corte transversal y no experimental. Los hallazgos obtenidos fueron los siguientes: el 61% de policías presentaron un alto nivel en bienestar general, el 64% presentaron un nivel alto en bienestar subjetivo, 59% se encuentran en el nivel alto en bienestar material, en bienestar laboral el 45% de la muestra estaba en el nivel alto y el 55% se ubica en el nivel alto en la subescala de bienestar en pareja. Concluyeron que en el personal policial de la región de Caribe – Colombia predomina una percepción de bienestar psicológico alto, además que la percepción de esta población en el bienestar laboral está relacionada con el ambiente laboral donde se desempeñan.

En el 2022, Antuña realizó un estudio que tenía los siguientes objetivos: “Identificar el estilo de resolución de conflictos predominantes, describir la relación entre resolución de conflictos e inteligencia emocional, y describir la relación entre resolución de conflictos y bienestar psicológico en personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado español”. En este estudio participaron 434 personas de ambos sexos pertenecientes a este ámbito. Esta investigación fue descriptiva, cuantitativo y no se manipulo a la muestra. Mediante los instrumentos usados, el investigador llegó a los siguientes resultados: 55.07% de la muestra presentaron un estilo de resolución de conflictos evitativo, la correlación entre la resolución de conflictos e inteligencia emocional es nula, y con relación al tercer objetivo solo existe una correlación positiva

entre el estilo integrador (resolución de conflictos) con el bienestar psicológico; por ello, el estilo integrador evidenció un 78.1% de varianza integradora con la asertividad y el bienestar psicológico. Este autor concluyó que no existe correlación positiva significativa entre los estilos de resolución de conflicto con la inteligencia emocional y el bienestar psicológico en este personal, además que el estilo de resolución de conflictos de mayor predominante es el estilo evitativo.

En el 2023 Dolores et al. realizaron un caso estudio que tenía como fin “analizar la relación entre el estrés y desempeño laboral”. La población participante fueron 130 colaboradores de un grupo empresarial en la región de Tierra Blanca, Veracruz – México. Esta investigación fue cuantitativa, diseño no experimental, transversal, alcance correlacional y tipo básica. Los resultados obtenidos por los autores, refieren que existe correlación positiva entre las dos variables analizadas con un *p-valor* de 0.970 una significancia de 0.001. Concluyeron que el estrés laboral influye significativamente y linealmente en el desempeño laboral de los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Bienestar psicológico

2.2.1.1. Definición

La conceptualización de bienestar psicológico ha sido abordada por varios autores a lo largo de los años; una de los primeros autores e influyente en el tema del bienestar psicológico fue Jahoda en su obra *Current Concepts of Positive Mental Health* donde propuso que este constructo no solo es la ausencia de enfermedad mental, sino que influye factores a nivel físico, psicológico y social (Johada, 1958). Estos factores conllevan a las

personas a presentar actitudes positivas ante las diferentes situaciones cotidianas porque presentan comportamientos vinculados con el buen estado de salud o bienestar general (Ríos et al. 2023).

Barburn en la investigación realizada insertó el término de bienestar relacionado con la felicidad o el bienestar subjetivo, y que estaba compuesto por el afecto positivo y afecto negativo (Barburn, 1969 citado en Castro, 2009). Ryff relaciona al bienestar psicológico con la presencia de emociones positivas junto con la ausencia de emociones negativas, que los rasgos de la personalidad desempeñan un rol significativo en el bienestar. Además, en el bienestar psicológico existen variaciones de acuerdo a la edad, género y la cultura. La intensidad que las personas experimenten afecto positivo o afecto negativo va a influir en el alto o bajo grado de satisfacción. Una persona con un alto nivel de bienestar va a experimentar satisfacción con la vida, va a presentar buen estado de ánimo y podrá afrontar las emociones desagradables. (Castro, 2009).

La psicología positiva considera al bienestar psicológico como un precursor, ya que facilita el desarrollo de capacidades y crecimiento laboral mediante indicadores de funcionamiento óptimo como, por ejemplo, enfrentar los desafíos diarios, este proceso implica desarrollar habilidades y estrategias para afrontarlos y obtener aprendizajes positivos. La psicología positiva hace énfasis en las fortalezas y emociones positivas del individuo como factores predictores de bienestar.

Aguilar et al. (2009, citado en Rosales, 2018) señalan los siguiente:

Bienestar psicológico como el producto de satisfacción de necesidades psicológicas que tienen conexión directa con la autonomía, y a un sistema

congruente de metas intrínsecas y extrínsecas, coherentes con los propios intereses y valores que reflejan en el funcionamiento mental óptimo (p. 6).

El bienestar psicológico a nivel personal se da mediante elementos como la perseverancia, la flexibilidad, valentía, creatividad, inteligencia, desarrollo de habilidades sociales para establecer relaciones abiertas con actitudes positivas.

Garassini y Camilli (2012, citado en Rosales, 2018) describen al bienestar psicológico como una parte integral del discernimiento, donde la experiencia personal agradable y una buena valoración satisfactoria van a ser aspectos de la vida muy importantes. De lo anterior se deduce que el bienestar psicológico está relacionado con las experiencias cotidianas que enfrenta cada persona, así como la manera en que percibe y valora estas experiencias. Además, la capacidad de enfrentar estas situaciones de forma óptima va a influir las cualidades personales, teniendo en base la etapa en la que se encuentra el individuo, la que va a permitir el nivel de discernimiento.

La salud mental es considerada como un sinónimo del bienestar psicológico, que es definido como “el estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad” Organización Mundial de la Salud (2022, párr. 1).

2.2.1.2. Teorías del bienestar psicológico

Modelo teórico de la salud mental positiva de Marie Johada

Esta autora se refiere a salud mental como una característica estable y permanente de los seres humanos, es decir busca el bienestar en el ámbito físico, psicológico y social.

Además, destaca que los patrones de comportamiento pueden variar por ciertos aspectos como la cultura, tiempo, lugar y expectativas del grupo social. Johada señala seis dimensiones para explicar este modelo teórico:

- Actitudes hacia sí mismo. Son actitudes como la aceptación, confianza, dependencia y aceptación de cada uno; esta dimensión Johana lo subdivide en cuatro aspectos como: en saber acceder al yo consciente, la relación entre el yo real con el yo ideal, como uno se quiere a si mismo (autoestima) y tener identidad propia.
- Crecimiento y autoactualización (autorealización o crecimiento personal). Hace referencia al desarrollo constante de la persona.
- Integración. Esta dimensión se refiere al proceso de unión de procesos y atributos que presenta el individuo.
- Autonomía. Aquí el individuo busca su relación con su entorno, identificando si existe una dependencia o independencia, la persona que tiene buena salud mental presenta autonomía, es libre de decidir ante las influencias sociales.
- Percepción de la realidad. Es la manera como una persona percibe su entorno, esta puede ser objetiva o subjetiva.
- Dominio del entorno. La persona es capaz de relacionarse en el ambiente que se desarrolla, en saber manejarlo y adecuarse a cada situación de manera favorable.

Teoría de autodeterminación de Deci y Ryan

Este modelo teórico se fundamenta en la motivación y personalidad de las inquietudes propias orientadas al crecimiento personal y a las necesidades innatas, teniendo

una motivación intrínseca, es decir sin la influencia de aspectos o factores externos que interfieran en las decisiones.

Aguilar et al. (2009, citado en Rosales, 2018) mencionan que la teoría de Deci y Ryan señala que el funcionamiento psicológico saludable en el individuo se presenta cuando este satisface de manera adecuada sus necesidades psicológicas. En las investigaciones señaladas en los antecedentes de este estudio demostraron que los individuos que presentaron mayor bienestar psicológico, su grado de satisfacción de sus necesidades, valores, intereses y metas estaban en un alto nivel.

Teoría de Maslow

El modelo teórico que Maslow propuso en 1943 trató sobre la jerarquía de las necesidades, buscaba comprender como la motivación impulsaba al comportamiento humano para la búsqueda y satisfacción de diversas necesidades. Este autor muestra a través de una pirámide cada necesidad individual, donde las prioriza por niveles; considera que la supervivencia es la principal motivación en muchos escenarios, por lo tanto, como primer nivel consideró a las necesidades fisiológicas, que representa el nivel más fundamental, que son esenciales para la supervivencia, entre estas están: alimentación, respiración, vivienda, vestimenta, etc. En el segundo nivel se encuentran las necesidades de seguridad son aquellas que brindan estabilidad y protección a nivel personal y social, como: Seguridad física, financiera, salud y bienestar, seguridad en el empleo, etc. Las necesidades de pertenencia se encuentran en el tercer nivel, donde el individuo busca establecer conexiones sociales y relaciones afectivas con su entorno, buscando interacción, afecto, reconocimiento, aceptación, identificación, etc. En el

cuarto nivel se encuentra la autoestima, aquí el individuo tiene el deseo de sentirse competente y valioso en sus propias percepciones como también en la opinión de los demás; y como último nivel, Maslow determina a la autorrealización, es la manifestación por completo o una realización de las metas planteadas a nivel psicológico, físico o social (Madero, 2022).

Las personas buscan satisfacer sus necesidades en los distintos niveles, entre ellos está el entorno laboral, cuando estas necesidades son satisfechas en este ámbito, genera un impacto positivo en su motivación y productividad.

Teoría multidimensional de bienestar psicológico de Carol Ryff

Ryff (1998, citado por Álvarez, 2019) indica que el óptimo funcionamiento del ser humano genera mayor frecuencia de emociones positivas o que le provoquen placer. En esta teoría cada dimensión que presenta viene a ser un indicador de bienestar en uno mismo.

Esta teoría pone énfasis en el funcionamiento positivo como resultado del desarrollo de habilidades, actitudes y comportamientos, y el crecimiento personal, Ryff ha desarrollado seis dimensiones para abarcar al bienestar psicológico de manera global

2.2.1.3. Dimensiones de bienestar psicológico según Ryff

- **Autoaceptación:** Los individuos que se ubican dentro del nivel alto de autoaceptación, presentan actitudes positivas hacia uno mismo, sin embargo, los que presenta bajo nivel de autoaceptación, se sienten insatisfechos consigo mismos; la autoaceptación es una característica esencial del funcionamiento positivo del ser humano.

- Relaciones positivas: Alude a las interacciones con su entorno, si estas relaciones se dan de manera positiva, va a generar empatía, satisfacción en uno mismo, confianza en los demás; pero si las relaciones no son cálidas van a presentar una serie de problemas como: aislamiento, frustración, inseguridad, etc.
- Propósito de vida: las personas tienen un sentido y un propósito de vida, estos pueden presentarse mediante metas y objetivos. Los individuos que presentan un nivel alto en esta dimensión tienen muchas metas y sueños proyectados, mientras aquella con un bajo nivel en la dimensión tienen, pocas metas, no le encuentra sentido alguno a su vida.
- Crecimiento personal: es el proceso de desarrollo y evolución en el ámbito personal y profesional mediante el logro de todo lo propuesto. Los seres humanos que presentan un alto crecimiento personal son aquellas que se encuentran abiertas a nuevas experiencias, siempre buscan fortalecer sus habilidades y potenciales, son conscientes que como pasa el tiempo van mejorando, mientras que aquellos que presentan un bajo crecimiento personal presentan poco interés en la vida, se sienten aburridos, desmotivados, en la gran mayoría presentan dificultad al momento de poner en práctica sus capacidades.
- Autonomía: se refiere a la habilidad del individuo de tomar decisiones por sí mismo, actuar de manera independiente e incluso difieren de la opinión de los demás. Las personas que presentan un alto nivel de autonomía podrán resistir a la presión social y saber gestionar adecuadamente sus emociones, mientras, las que presentan un bajo nivel de autonomía siempre se preocupan por cumplir con las expectativas de los demás, son dependientes, fáciles de influir y persuadir.

- **Dominio del entorno:** Esta dimensión se refiere como las personas manejan las exigencias y oportunidades de su entorno las cuales van a ayudar para satisfacer sus necesidades y poner en práctica las capacidades de manera efectiva. El alto dominio del entorno va a permitir que la persona sea capaz de crear, escoger, encajar de manera positiva sobre el ambiente que lo rodea; pero si el nivel de esta dimensión es bajo va a presentar problemas para adecuarse, encajar en su ambiente, lo cual conllevaría a conductas negativas hacia su entorno.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

Según Koopman et al. (2013) mencionan que el desempeño laboral individual (IWP), se refiere a las acciones y comportamientos que las personas realizan sus tareas y responsabilidades dentro del entorno laboral, contribuyendo a lograr los objetivos de la organización bajo supervisión. El IWP se ha centrado principalmente en el desempeño de la tarea, donde las personas desarrollan sus competencias en sus actividades diarias como parte de su labor. No obstante, el desempeño laboral individual va más allá que el realizar tareas, también incluye el dominio del desempeño contextual (conductas que favorecen al ambiente laboral) y el comportamiento laboral contraproducente (conductas que afectan el bienestar laboral). En ese sentido, la organización desempeña una función crucial en brindar condiciones laborales amigables, permitiendo que cada colaborador se desarrolle libremente y contribuya a lograr las metas establecidas.

Araujo y Leal (2010, citado en Penachi, 2019), vinculan el termino desempeño laboral con el desarrollo de competencias, en este contexto, refieren que el desempeño

laboral de un colaborador mejora cuando pone en práctica sus competencias. Las competencias según la perspectiva de los autores son los comportamientos y destrezas que se pueden observar al momento de realizar sus labores. Estos autores identificaron a tres competencias fundamentales: genéricas, laborales y básicas. Estas competencias abarcan aspectos diversos, desde las habilidades dentro del contexto laboral hasta habilidades generales.

Ryff y Singer (2007, citado Flamenco et al. 2015), sostienen que el desempeño laboral está asociado con las compensaciones y estímulos muy altos. Desde esta perspectiva, si los estímulos son muy altos, el resultado que se espera es que el desempeño laboral incremente, permitiendo de esta manera lograr las metas u objetivos de una organización. Por ende, al ofrecer incentivos, motivación y recompensas adecuadas, genera un impulso para mejorar el rendimiento en el ámbito laboral.

Por consiguiente, el desempeño laboral es relevante dentro del ámbito organizacional, por lo tanto, es crucial realizar evaluaciones de manera periódica del rendimiento de los trabajadores para obtener información en diferentes aspectos y poder tomar acciones al respecto, como: reconocimiento y recompensa, desarrollo profesional, retroalimentación constructiva, mejorar el rendimiento, fomentar la comunicación, toma de decisiones estratégicas, entre otros.

2.2.2.2. Teorías del desempeño laboral

Teoría de desempeño laboral de Campbell

Campbell (1993 citado en Marchant, 2012), define al desempeño laboral como las acciones y conductas de los colaboradores, las cuales tienen un impacto directamente en el logro de las metas u objetivos de la empresa. Este autor hace mención que la clave de

un buen desempeño laboral radica en la acción, por ello realizó un estudio basándose en tres elementos centrales que determinan la conducta de los trabajadores.

Como primer elemento considera al conocimiento declarativo, que consiste en conocer los hechos para comprender específicamente la tarea asignada; el segundo elemento es el conocimiento de los procedimientos y las destrezas, que viene a ser la combinación del primer elemento con las destrezas que pueden ser cognitivas, físicas, psicométricas, interpersonales, etc.; y como último elemento es la motivación, que lo resume en tres decisiones: decisión de elegir realizar la tarea, decisión de nivel de esfuerzo y decisión a ser persistente.

Teoría de las necesidades de McClelland

Este autor en su teoría se basa en tres necesidades motivacionales, que son adquiridas a lo largo del desarrollo humano y afirma que la motivación no es innata, sino aprendida por medio de las experiencias. Considera que la motivación es muy importante en la organización, para lograr un desarrollo eficaz y eficiente en las actividades laboral de manera individual y grupal dentro de ella.

Las necesidades que McClelland menciona son: la necesidad de logro (n-ach), es cuando existe el deseo de la persona por sobresalir, superar las metas más desafiantes que se propone, además les gusta recibir retroalimentación sobre el progreso y el logro obtenido. La segunda necesidad es de afiliación (n-affil), donde busca establecer relaciones interpersonales con los miembros de la organización, llegando a establecer vínculos de amistad. La última necesidad que hace referencia este autor, es la del poder (n-pow), donde el colaborador busca ser dominante y tener controlado a todo el personal

de su entorno, llegar aquí consideran que la organización les proporcionará reconocimiento y estatus dentro de ella (Cueva, 2018).

Teoría de la expectativa de Vroom

Esta teoría se basa en las percepciones individuales en los trabajadores, este autor considera que el colaborador estará más motivado cuando su desempeño laboral satisfaga sus metas personales, teniendo en cuenta el esfuerzo realizado para lograr ese desempeño, y este desempeño conducirá a una recompensa deseada (metas personales). Por ejemplo, un aumento de sueldo puede motivar al colaborador ya que gracias a su esfuerzo realiza un buen desempeño que le conlleva a recibir este aumento, el cual le va servir como un medio para satisfacer sus necesidades.

Este modelo teórico se compone de tres elementos: el primer elemento que Vroom considera es la expectativa, es el esfuerzo que realiza el colaborador para lograr un desempeño deseado. Como segundo elemento considera la instrumentalidad, refiriéndose como la relación entre el desempeño y la recompensa, de acuerdo al grado de probabilidad de rendimiento exitoso este conducirá a una recompensa. El tercer elemento es la valencia, que es la importancia que concede el trabajador al resultado o recompensa por el desempeño realizado (Vroom, 1964 citado en Escobedo y Quiñones, 2020).

Teoría de Chiavenato

Este autor aborda el tema de desempeño laboral desde el ámbito de la administración, algunos aspectos claves que considera en sus obras son:

La evaluación del rendimiento laboral, que implica medir y administrar el desempeño de los empleados, con el fin de proporcionar una retroalimentación continua y constructiva que aportará en el desarrollo profesional y personal. “Se debe evaluar el desempeño laboral con el fin de corregir y mejorar ciertos errores que puedan tener las

personas al momento de realizar sus actividades y a su vez poder recompensarlas por el buen trabajo que realizan” (Cano, 2019, p. 45).

Otro aspecto a considerad fue el establecer objetivos claros y medibles, esto permitirá que el personal tenga un enfoque efectivo para lograr un desempeño más óptimo. Estos objetivos deben ser elaborados de manera conjunta, para ello el aporte de los trabajadores debe ser activo y constante. El autor determina que la motivación y el reconocimiento son dos aspectos que contribuyen de manera significativa en el rendimiento laboral. Por otro lado, el desarrollo y la capacitación constante del personal es indispensable para un mejor desempeño eficaz y eficiente de sus actividades organizacionales.

Teoría de desempeño laboral de Koopmans et al.

El modelo teórico de Koopmans et al. del 2011 denominado como Desempeño Laboral Individual, está basado en los enfoques descriptivos de la teoría de Campbell basada en tres elementos: conocimiento declarativo, conocimiento de los procedimientos y las destrezas, y la motivación; la teoría del comportamiento del desempeño de Murphy que se basa en cuatro conductas (desempeño de tareas, desempeño interpersonal, desempeño inactivo y desempeño peligroso), y la teoría Viswesvaran, quien menciona que el desempeño laboral es multidimensional, pero puede ser entendida de manera general, además considera a la personalidad como un factor muy relevante en el rendimiento laboral, este autor se basó en diez componentes para evaluar el desempeño: desempeño general, cumplimiento, esfuerzo, liderazgo, conocimiento del trabajo, productividad, habilidades interpersonales, habilidades comunicativas, calidad y habilidades administrativas (Nishiyama y Hernandez, 2022).

En el 2015 Koopmans y colaboradores realizaron un estudio estadístico descriptivo, correlacional y exploratorio, para evaluar el desempeño laboral llegando a observar que presenta una estructura tridimensional. Definieron a este constructo como un conjunto de comportamientos y actitudes que intervienen con los objetivos de la organización (Ticahuanca y Mamani, 2021).

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Koopmans y colaboradores para evaluar esta variable consideraron en su cuestionario las siguientes dimensiones:

- Desempeño de tareas: esta dimensión en las organizaciones tiene mayor atención, y lo definen como las competencias personales que emplean los colaboradores para desarrollar tareas básicas, sustantivas o técnicas que le asignan. Este comportamiento favorece a la organización, porque las actividades laborales se desarrollan de manera efectiva, cumpliendo estándares de calidad y productividad en el área que se desempeña, cumpliendo con las metas de esta organización (Koompans et al. 2013).
- Desempeño contextual: Koompans et al. (2013) lo definen como el “comportamientos que apoyan el entorno organizacional, social y psicológico en el que debe funcionar el núcleo técnico” (p. 48). Esta dimensión se refiere a los comportamientos y capacidades que cuenta cada colaborador para adaptarse y aportar de forma positiva en la empresa; el hecho que el trabajador cree un ambiente laboral sano, realice actividades de manera colaborativa y trabajo en equipo, cumpla eficientemente sus labores, genera actitudes positivas hacia la organización y al mismo tiempo hacia sí mismo.

- Desempeño laboral contraproducente: esta dimensión se refiere a cualquier comportamiento que afecta de manera negativa el bienestar de la empresa. Estas conductas pueden ser deliberadas e involuntarias, acciones como, llegar tarde al trabajo, se enfocan en las quejas y carencias de la empresa, realizan rumores negativos, agresiones hacia un miembro de la organización, amenazas, etc.; estas conductas perjudican la reputación de la empresa y puede afectar lograr sus objetivos como tal.

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Ho: No existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

1. Existe relación entre la dimensión propósito en la vida y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

2. Existe relación entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

3. Existe relación entre la dimensión dominio del entorno y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Este estudio se basó en el método hipotético – deductivo, el cual consiste en plantear hipótesis y luego comprobarlas a través de la experimentación. Según Guanipa (2010) este método se fundamenta en un conjunto de teorías y conceptos básicos que se van plasmando de forma deductiva, para después de acuerdo a los resultados empíricos con relación a las hipótesis, se pueden afirmar o negar los enunciados, y finalmente se busca la solución a la problemática planteada.

3.2. Enfoque de la investigación

Hernández y Mendoza (2018) refieren que los estudios cuantitativos están basados en la revisión literaria sobre la variable, lo cual genera una hipótesis que va ser corroborada mediante la medición. En esta investigación la medición de las variables se realizó por medio de dos cuestionarios con la finalidad de recolectar datos estadísticos y a su vez obtener información que permita afirmar o negar la hipótesis, la cual refiere que existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

3.3. Tipo de investigación

Hernández y Mendoza (2018), los estudios de tipo básica son considerados como puros, teóricos y dogmáticos, se basa en buscar nuevos conocimientos e incrementar en el ámbito científico de una realidad concreta, por ello el presente estudio fue de este tipo.

3.4. Diseño de investigación

Este estudio fue no experimental, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables. Esta investigación se realizó sin la necesidad de manipular ninguna de las variables, y la evaluación del fenómeno fue en un contexto natural. Este estudio adoptó un diseño de corte transversal, ya que la recopilación de datos se realizó en un solo momento, y el análisis de esta información se realizó en un periodo específico de tiempo sobre la población determinada.

Por otro lado, el nivel de este estudio fue correlacional – descriptivo porque tiene como objetivos determinar la relación entre las variables y dimensiones de estudio, haciendo uso de instrumentos de medición y comprobación de hipótesis para determinar el grado de correlación, además identificar el nivel que se entra esta población de las dos variables analizadas.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

En toda investigación se debe establecer los límites del universo donde se desarrollará la investigación, desde lo general (población) a lo específico (muestra), la cual va cumplir ciertos requisitos, a estos participantes están dirigidos toda la atención. Según Chávez (2007) “la población es el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituido por características o estratos que le permite distinguir las personas de unos de otros” (p. 56). Para este estudio la población será de 155

efectivos policiales de ambos sexos que labora en una división tecnológica de una unidad especializada de la Policía Nacional del Perú que labora en Lima Metropolitana.

3.5.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la muestra: “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 196).

De la población, a través de una fórmula se logró obtener el tamaño de la muestra, siendo 111 policías de ambos sexos de una unidad tecnológica de la Policía Nacional del Perú que labora en Lima Metropolitana los que participaron en este estudio.

Fórmula:
$$n = \frac{N Z^2 p.q}{(N-1) E^2 + (Z^2 p.q)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza 95%

E = Margen de error del 5%

p = Porción de la población deseada

q = Porción de la población no deseada

3.5.3. Muestreo

Hernández y Mendoza (2018), refieren que el muestreo probabilístico aleatorio simple, implica que los elementos de la población tienen una probabilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra de estudio.

Para obtener la muestra de este estudio, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Este método garantizó que todos los elementos de la población tuvieran la misma oportunidad de ser seleccionados de manera aleatoria como parte de la investigación.

Los participantes de este estudio fueron 111 policías, entre los 18 a 55 años de edad de ambos sexos, donde el 36% (40) está representado por personal femenino y el 27.9% (31) son varones, ambos entre los 18 a 30 años, este rango de edad es el más representativo en la muestra, tal como se aprecia en la tabla 1.

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje por edad y sexo de la muestra

Edad	Sexo	Frecuencias	% del Total
18 a 30 años	Femenino	40	36.0 %
	Masculino	31	27.9 %
31 a 42 años	Femenino	15	13.5 %
	Masculino	20	18.0 %
43 a 55 años	Femenino	2	1.8 %
	Masculino	3	2.7 %

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 2

Matriz operacional de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Bienestar Psicológico	Ryff (1989, citado por Álvarez, 2019), indica que el funcionamiento óptimo del ser humano es el responsable de que presente más emociones positivas o que le provoquen placer. En esta teoría cada dimensión que presenta viene a ser un indicador de bienestar en uno mismo, mas no es un predictor.	El bienestar psicológico es un estado de equilibrio y armonía entre seis dimensiones personales como la autoaceptación, el dominio del entorno, las relaciones positivas, propósito en la vida, la autonomía y crecimiento personal, además este constructo está influenciado por factores sociodemográficos. Para la medición de esta variable se utilizará la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff	✓ Autoaceptación	✓ Aceptación de defectos y virtudes propias / cambio propio / personalidad propia.	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Totalmente desacuerdo = 1 ✓ Poco de acuerdo =2 ✓ Moderadamente de acuerdo =3 ✓ Muy de acuerdo = 4 ✓ Bastante de acuerdo =5 ✓ Totalmente de acuerdo =6
			✓ Relaciones positivas	✓ Influencia positiva y confianza en los demás / empatía / importancia con las personas de su entorno		
			✓ Propósito en la vida	✓ Disfrutar los planes que tiene / planteamiento, realización y satisfacción de objetivos en el presente y futuro		
			✓ Crecimiento personal	✓ Conocerse y aprender de uno mismo / reconocer habilidades y debilidades propias / pesimismo propio / valoración y desarrollo personal		
			✓ Autonomía	✓ Libertar para expresar lo que siente / mantener sus opiniones / dar a conocer su aporte, aunque contradiga lo que los demás piensen / juicio sobre lo que se cree.		

		✓ Dominio del entorno	✓ Adaptación a situaciones adversas / pensamiento negativo y positivo sobre la vida /consecuencias de las acciones / organización tareas diarias / capacidad de construir su propia vida.			
Desempeño laboral	Según Koopman et al. (2013) mencionan que el desempeño laboral individual (IWP), son aquellas acciones o comportamientos que presentan las personas y ayudan a lograr ciertos objetivos en la organización bajo el control de otra persona. El IWP está orientado en el desempeño de las tareas, el desempeño contextual (conductas que favorecen al ambiente laboral) y el comportamiento laboral contraproducente (conductas que afectan el bienestar laboral).	El desempeño laboral son conductas o comportamientos basadas en tres características como, desempeño en las tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente que presentan colaboradores, las cuales van influir para el logro de los objetivos organizacionales. En este estudio para la medición se utilizará el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) de Koopmans y colaboradores.	✓ Desempeño de tareas	✓ Capacidad de solución de problemas/ eficiencia / eficacia/ desafío en el trabajo/ esfuerzo laboral		
			✓ Desempeño contextual	✓ Habilidades interpersonales / planificación / capacidad de adaptación/ trabajo en equipo	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nunca = 0 ✓ Casi nunca = 1 ✓ A veces = 2 ✓ Casi siempre =3 ✓ Siempre = 4
			✓ Comportamiento laboral contraproducente	✓ Conductas negativas / quejas / rumores / conductas antisociales		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para este estudio se empleó la técnica de la encuesta mediante dos escalas:

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Desempeño Laboral Individual, ambas escalas adaptadas al contexto peruano, dirigida a personal policial perteneciente a una unidad especializada ubicada en Lima Metropolitana.

3.7.2. Bienestar psicológico

3.7.2.1. Ficha técnica

Nombre	: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff
Autor	: Carol Ryff
Año	: 1995
Adaptación y traducción española	: Díaz Darío; Rodríguez Carvajal Raquel, Blanco Amalio, Moreno Jiménez Bernardo, Gallardo Ismael, Valle Carmen y Van Dierendonck Dirk (2006)
Ámbito de aplicación	: Personas de 13 años en adelante
Procedencia	: Estados Unidos
Objetivo	: Determinar el nivel de bienestar psicológico por medio de una escala
Tipo de aplicación	: Individual o grupal
Duración	: Aprox. 15 a 20 minutos
Adaptación peruana	: Álvarez Solórzano Naomi (2019)
N.º Total de Ítems	: 39 ítems (original) : 29 ítems (adaptado al español)

: 30 ítems (adaptado en población peruana)

3.7.2.2. Descripción del instrumento

En este estudio para medir el bienestar se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff creada en 1995 y revisada en el 2004, esta escala contaba con 80 ítems por dimensión, luego analizando quedó en 32 ítems por escala siendo el 50% de ítems positivos y el otro 50% negativos, después al aplicar en un estudio estos ítems se reduce que cada dimensión tenga 20 ítems y en total quedando 120 ítems, posterior a ello, Ryff y Keyes tras analizar las mejoras desarrollaron una nueva versión con 3 ítems por escala y finalmente en el 2022 estos dos investigadores desarrollaron la escala con 9 ítems por dimensión. En el 2004 Dierendonck propuso esta escala con una versión que contenía entre 6 y 8 ítems por dimensión, lo que sumaría 39 ítems el total de la escala (Díaz et al. 2006). En el 2006, Díaz y colaboradores adaptaron la escala a la versión española, y en el 2019 fue adaptada a la población peruana por Álvarez logrando un modelo con 6 dimensiones con 30 ítems en total. La medición de esta escala lo realiza a través de seis dimensiones: autoaceptación, propósito de vida, autonomía, dominio del entorno, relaciones positivas y crecimiento personal. La autora lo construyó enfocándose en la psicología positiva basándose en teorías sobre el bienestar y la felicidad, conllevando a analizar requerimientos como: motivaciones, cumplidos, desarrollo personal, entre otras propiedades que describen a las personas con buena salud mental.

3.7.2.3. Validación

Díaz et al. (2006) para la realización de la adaptación al español de esta escala utilizó la versión original y no la propuesta por Dierendock; obteniendo las siguientes

correlaciones por escala: auto aceptación 0.94, autonomía 0.96, relaciones positivas 0.98, dominio del entorno 0.98, propósito en la vida 0.98 y crecimiento personal 0.92; garantizando una versión en español y corta para evaluar el bienestar psicológico.

Álvarez (2019) en su estudio, analizó las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Díaz et al. (2006) adaptación española de la versión original de Ryff, esta autora aplicó a personas adultas de 18 a 72 años que viven en Lima Metropolitana de esta manera logró adaptar a la realidad peruana, la muestra estuvo representada por 397 personas. En cuanto a la validez de contenido estuvo conformado por 11 jueces que determinaron correcciones y eliminación de 6 ítems, utilizó como método de análisis el V. de Aiken evidenciando niveles significativos de $p < .05$. En el análisis factorial exploratorio (AFE) realizó 5 análisis factoriales donde en el primero obtuvo una carga factorial menor a .30 y en el último análisis después de las correcciones la carga factorial fue de .40 y de esta manera quedando con 30 ítems la Escala de bienestar.

3.7.2.4. Confiabilidad

Dierendonck (2004, citado en Díaz et al. 2006), luego de analizar las propiedades psicométricas de esta escala, propuso la escala de 39 ítems (6 o 8 ítems por dimensión), estas escalas reportaron tener buena consistencia interna y los valores comprendían entre los 0,78 y 0.81 y un ajuste aceptable de 0.88.

En la adaptación española por Díaz et al. (2006), obtuvieron buena consistencia interna con valores mayores a 0.70 de alfa de Cronbach.

Álvarez (2019) después de las correcciones, indica que la confiabilidad de la escala lo obtuvo por medio del cálculo del coeficiente omega de la consistencia interna

que debe encontrarse dentro del rango de .70 a .90, y en adaptación peruana se halló un coeficiente de .96, el cual se encuentra sobre el rango, es decir que presenta un buen valor de confiabilidad.

3.7.3. Desempeño laboral

3.7.3.1. Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario Desempeño Laboral Individual de Koopmans (IWPQ)
Autores	: Linda Koopmans, Claire Bernaards, Vincent Hildebrandt, Stef van Buuren, Allard J. van der Beek y Henrica CW de Vet
Año	:2014
Adaptación y traducción española	: Pedro Ramos Villagrasa, Juan Barrada, Elena Fernández y Linda Koopmans
Año	: 2019
Adaptación peruana	: Luis A. Geraldo Campos
Año	: 2022
Procedencia	: Países Bajos
Tipo de aplicación	: Individual o grupal
Duración	: 5 a 10 minutos
Objetivo	: Mide el desempeño laboral a nivel individual en tres dimensiones: desempeño laboral de tareas, contextual y comportamiento contraproducente
Ámbito de aplicación	: Adultos
Número de ítems	: 18 ítems (original y adaptado al español) : 14 ítems (adaptado en población peruana)

3.7.3.2. Descripción del instrumento

El Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) fue elaborada por Koopmans y colaboradores en el 2014, pero desde un año anterior presentaron sus investigaciones sobre la construcción de este instrumento donde buscaban tener un cuestionario para medir el desempeño de forma individual dentro del ámbito laboral , se realizaron mejoras del cuestionario y un análisis Rasch donde de las cuatro dimensiones (desempeño de la tarea, el desempeño contextual, el desempeño adaptativo y el comportamiento laboral contraproducente) que presentaba el cuestionario, se redujo a tres, fusionando la dimensión de desempeño laboral contextual con desempeño laboral adaptativo. En el 2015, Koopmans et al. adaptaron el IWPQ del idioma holandés al inglés americano, donde lograron identificar inconsistencia verbal, los autores realizaron las modificaciones logrando la adaptación transcultural exitosa.

Ramos et al. (2019) tradujeron y adaptaron el instrumento al español, mediante un autoinforme en 368 empleados, este cuestionario conta de 18 ítems y tres dimensiones, su calificación es mediante la escala de Likert donde 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre. En el 2022, Geraldo realiza la adaptación del IWPQ en población peruana buscando evaluar la confiabilidad y validez, y logrando adaptar la escala con adecuadas propiedades psicométricas para evaluar este constructo y mediante el análisis consideró utilizar 14 ítems para esta versión, considerando las mismas dimensiones.

3.7.3.3. Validación

Mediante el análisis Rasch, Koopmans et al. (2014) presentaron la versión 1.0 del IWPQ con escalas cortas y genéricas que cumplieron con los requisitos y buen ajuste

para el análisis del desempeño laboral individual, donde en la escala de desempeño contextual obtuvo como valor de índice de estabilidad de la población (PSI) de 0.85, en la escala de desempeño de tareas logró un valor de PSI de 0.81 y en comportamientos contraproducentes el valor PSI fue de 0.74, de esta manera indicando que esta versión muestra un buen ajuste.

En la adaptación y traducción al español, Ramos et al. (2019) el análisis correlacional realizado dio los siguientes resultados: la dimensión de desempeño de tareas con desempeño contextual se correlaciona en 0.46, desempeño en tareas y comportamiento contraproducente se correlacionan en -0.35 y en desempeño contextual y comportamiento contraproducente la correlación fue de -0.05.

Por otro lado, Geraldo (2022) en la adaptación y al reducir los de 18 ítems a 14 ítems el cuestionario realizó las correcciones mediante el ajuste comparativo con un 0.95, con un índice de Tucker-Lewis de 0.94, con un error de aproximación cuadrático medio de 0.06 y el intervalo de confianza entre 0.05 a 0.07

3.7.3.4. Confiabilidad

Ramos et. al. (2019) en la adaptación y traducción al español, con relación a la confiabilidad obtuvo puntajes adecuados en las tres dimensiones: en desempeño de tareas $\alpha = 0.83$, en desempeño contextual $\alpha = 0.87$ y en comportamiento contraproducente $\alpha = 0.77$.

Geraldo (2022) en el cuestionario adaptado en población peruana encontró buena fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y McDonald con puntajes superiores a 0.8 de las tres dimensiones: en desempeño de tareas ($\alpha=0.88 / \omega = 0.89$), desempeño contextual ($\alpha=0.87 / \omega = 0.87$) y comportamiento contraproducente ($\alpha=0.87 / \omega = 0.87$),

este autor utilizó el McDonald y otras pruebas similares para garantizar la confiabilidad de este instrumento para medir esta variable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, para la recolección de información se aplicaron los instrumentos mediante un formulario de Google, que fue compartido mediante un link, una vez realizada la aplicación se recopiló la información en un documento de formato Excel y mediante el software Jamovi en su versión 2.3.28 se realizó el análisis estadístico; en segundo lugar, se hallaron los estadísticos descriptivos de media, mediana, se analizó si la muestra es paramétrica o no paramétrica y desviación estándar (dispersión de los datos en la campana de Gauss) posteriormente, se elaboró las tablas de frecuencias y porcentajes del cuestionario. Se analizó la fiabilidad mediante el Alfa de Crobach de los dos instrumentos y las dimensiones utilizadas para la investigación. La evaluación de normalidad se llevó a cabo mediante la prueba de *Shapiro – Wilk*, el cual determinó la idoneidad para aplicar la prueba no paramétrica U de Mann Whitney que compara medianas. Todo el proceso mencionado se realizó con un nivel de significancia establecido en 0.05. Para analizar la relación entre las variables se empleó la prueba de coeficiente Spearman con cinco rangos de relación (0 – 0.25 escala o nula, 0.26 – 0.50 débil, 0.51 – 0.75 moderadamente fuerte y 0.76 – 1.00 fuerte) para la distribución de los datos. Para el análisis de las hipótesis se utilizó la siguiente escala para determinar la relación entre las variables y dimensiones.

Tabla 3

Escala de coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
--------------	-----------------

0 - 0.25	Escasa o nula
0.26 - 0.50	Débil
0.51 - 0.75	Moderadamente fuerte
0.76 - 1.00	Fuerte

Fuente. Martínez et al. 2009.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio se basó en principios éticos, por ello contó con el consentimiento informado del personal policial que participó, haciendo conocer que los datos proporcionados se mantendrán en anonimato; con relación a los instrumentos utilizados para la recolección de datos (Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario de Desempeño Laboral) se respetó los derechos de los autores. Además, contó con los siguientes principios éticos:

Beneficencia, el presente estudio no tiene fines lucrativos, por lo cual no se va retribuir de manera económica a los participantes, solo se orientó al personal policial encuestado que forman parte de un estudio como un aporte para la sociedad.

No maleficencia, la información obtenida en todo momento se mantendrá en anonimato, realizando el uso adecuado de acorde a la investigación y no con otros fines que pueden dañar la integridad de los participantes.

Justicia, todos los participantes de este estudio fueron tratados con igualdad y transparencia, eliminando todo tipo de acto discriminatorio.

Autonomía, se informó a cada participante que es independiente para tomar sus propias decisiones y determinar si desean participar o no en esta investigación, además pueden retirarse en cualquier momento y se respetará esa decisión.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos de resultados

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de bienestar psicológico y desempeño laboral

Variables / Dimensiones	M	Mdn	DE	Asimetría	Curtosis
Bienestar psicológico	140.15	141	22.3	-0.63	0.03
D. autoaceptación	29.11	30	5.88	-0.81	0.23
D. relaciones positivas	12.47	12	3.57	0.06	-0.9
D. dominio de entorno	24.46	25	4.2	-0.27	-0.9
D. crecimiento personal	25.73	26	4.14	-0.76	-0.31
D. autonomía	14.44	15	2.85	-0.67	0.17
D. propósito de vida	33.95	34	6.29	-0.56	-0.08
Desempeño Laboral	41.48	41	6.98	-0.5	0.26
D. L. de tareas	13.31	14	2.58	-0.87	0.1
D. L. contextual	18.9	20	4.19	-0.47	-0.68
Comportamiento contraproducente	9.27	9	2.83	-1.55	3.01

Nota. M = media, Mdn = mediana y DE = desviación estándar

En la tabla 4, se observa los datos estadístico descriptivos de bienestar psicológico (M = 140.15, Mdn = 141, DE = 22.3), su dimensión de autoconcepto (M = 29.11, Mdn = 30, DE = 5.88), relaciones positivas (M = 12.47, Mdn = 12, DE = 3.57), dominio del entorno (M = 24.46, Mdn = 25, DE = 4.2), crecimiento personal (M = 25.73, Mdn = 26, DE = 4.14), autonomía (M = 14.44, Mdn = 15, DE = 2.85) y en la dimensión de propósito de vida (M = 33.95, Mdn = 34, DE = 6.29). En la variable de desempeño laboral

de la misma manera se aprecia datos estadísticos descriptivos ($M = 41.48$, $Mdn = 41$, $DE = 6.98$) y en sus dimensiones de desempeño laboral en tareas ($M = 13.31$, $Mdn = 14$, $DE = 2.58$), desempeño laboral contextual ($M = 18.9$, $Mdn = 20$, $DE = 4.19$) y en la dimensión de comportamiento contraproducente ($M = 9.27$, $Mdn = 9$, $DE = 2.83$).

Tabla 5

Nivel de bienestar psicológico

Variable	Frecuencias	% del Total
Bajo	28	25.2 %
Medio	55	49.5 %
Alto	28	25.2 %

La tabla 5, presenta el resultado del nivel de bienestar psicológico en el personal policial que labora en una unidad de la ciudad de Lima Metropolitana. Se observa que el 49.5% (55) de ellos se encuentran en el nivel medio, mientras el 25.2% (28) presentan bajo nivel, al igual que el otro 25.2 (28), nivel alto de bienestar psicológico.

Tabla 6

Nivel de las dimensiones de bienestar psicológico

Dimensión	Bajo (f/%)	Medio (f/%)	Alto (f/%)
Autoconcepto	2 (1.8%)	11 (9.9%)	98 (88.3%)
Relaciones positivas	-	3 (2.7%)	108 (97.3%)
Dominio del entorno	111 (100%)	-	-
Crecimiento personal	43 (38.7%)	68 (61.3%)	-
Autonomía	1 (0.9%)	1 (0.9%)	109 (98.2%)
Propósito de vida	111 (100%)	-	-

Nota. f = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 6 se aprecia los niveles por dimensión del bienestar psicológico, siendo la dimensión de autonomía la que presenta el mayor nivel alto con 98.2% (109), seguido de relaciones positivas con 97.3% (108) y autoconcepto también con un nivel alto con 88.3% (98), por otro lado, la dimensión de crecimiento personal presenta nivel medio con 61.3% (68), y las dimensiones dominio del entorno y propósito de vida los resultados indica que el 100% presenta nivel bajo de bienestar psicológico.

Tabla 7

Nivel de desempeño laboral

Variable	Frecuencias	% del Total
Bajo	73	65.8 %
Medio	38	34.2 %

En la tabla 7 se observa el nivel de la variable de desempeño laboral, ubicándose entre el nivel bajo con 65.8% (73) y en el nivel medio con 34.2% (38), es decir que no existe un nivel alto de desempeño laboral de la muestra.

Tabla 8

Nivel de las dimensiones de desempeño laboral

Dimensión	Bajo (f/%)	Medio (f/%)	Alto (f/%)
D. de las tareas	37 (33.3%)	74 (66.7%)	-
D. contextual	37 (33.3%)	51 (45.9%)	23 (20.7%)
Comportamiento contraproducente	36 (32.4%)	75 (67.6%)	-

Nota. f = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 8 muestra las tres dimensiones de la variable de desempeño laboral. apreciándose que los más altos porcentajes se ubican en el nivel medio, desempeño de las tareas con 66.7% (74), desempeño contextual con el 45.9% (51) y comportamiento contraproducente con 67.6% (75).

Tabla 9

Prueba de normalidad en bienestar psicológico y desempeño laboral

Variables / dimensiones	N	Shapiro-Wilk	
		W	p
Bienestar Psicológico	111	0.963	0.003
Autoaceptación	111	0.922	< .001
Relaciones positivas	111	0.951	< .001
Dominio de entorno	111	0.937	< .001
Crecimiento personal	111	0.887	< .001
Autonomía	111	0.928	< .001
Propósito de vida	111	0.938	< .001
Desempeño laboral	111	0.96	0.002
Desempeño de tareas	111	0.884	< .001
Desempeño contextual	111	0.928	< .001
Comportamiento contraproducente	111	0.82	< .001

Nota. N=muestra, p= probabilidad de significancia

La tabla 9 presenta los resultados del análisis de normalidad a través de Shapiro Wilk, para las variables de bienestar psicológico y el desempeño laboral con sus respectivas dimensiones. Se observa que la mayoría de los valores de significancia son inferiores a 0.005 ($p < .05$), lo que indica que la distribución de los datos no se ajusta a la

normalidad. Por lo tanto, el análisis de las hipótesis se contrastó mediante estadísticos no paramétricos utilizando el coeficiente de Rho de Spearman.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Hi: Existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Ho: No existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Hipótesis estadística

H1: Existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral.

Nivel de significancia 0.05

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ entonces se rechaza la Ho

Si $p > 0.05$ entonces no se rechaza la Ho

Resultado

Tabla 10

Análisis correlacional entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral

Variables	Rho	<i>p</i>
Bienestar psicológico	0.617***	0.001
Desempeño laboral		

Nota. Rho = Coeficiente de Spearman, *p* = probabilidad de significancia

En la tabla 10, se muestran los resultados del objetivo general presentado en la investigación, donde se encontró una relación estadísticamente significativa ($p=0.001$)

entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral con tendencia directa y de grado moderadamente fuerte ($Rho=0.617$), lo que indica que, a mayor bienestar psicológico, se observará un mayor desempeño laboral en los efectivos policiales. Por lo tanto, se confirma la hipótesis general que indica que existe relación entre estas dos variables.

Hipótesis específica 1 de la investigación

Existe relación entre la dimensión propósito en la vida y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre la dimensión propósito en la vida y desempeño laboral.

H1: Existe relación entre la dimensión propósito en la vida y desempeño laboral.

Nivel de significancia 0.05

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ entonces se rechaza la Ho

Si $p > 0.05$ entonces no se rechaza la Ho

Resultado

Tabla 11

Análisis correlacional entre propósito de vida y desempeño laboral

Dimensión / Variable	Rho	<i>p</i>
Propósito de vida	0.507***	0.001
Desempeño laboral		

Nota. Rho = Coeficiente de Spearman, *p* = probabilidad de significancia

En la tabla 11, se presentan los resultados con correlación estadísticamente significativa ($p=0.001$) entre la dimensión propósito de vida y el desempeño laboral con tendencia directa (+) y de grado moderadamente fuerte ($Rho=0.507$), por ello, que al tener

un propósito de vida favorece positivamente al desempeño laboral, de esta forma se confirma la primera hipótesis específica de este estudio.

Hipótesis específica 2 de la investigación

Existe relación entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral.

H1: Existe relación entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral.

Nivel de significancia 0.05

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ entonces se rechaza la Ho

Si $p > 0.05$ entonces no se rechaza la Ho

Resultado

Tabla 12

Análisis correlacional entre crecimiento personal y desempeño laboral

Dimensión / Variable	Rho	<i>p</i>
Crecimiento personal	0.530***	0.001
Desempeño laboral		

Nota. Rho = Coeficiente de Spearman, *p* = probabilidad de significancia

La tabla 12, se evidenció una correlación estadísticamente significativa ($p=0.001$) entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral de forma positiva y de grado moderadamente fuerte (Rho=0.530), es decir a mayor desarrollo de crecimiento personal,

mejor desempeño laboral presentara los efectivos policiales, de esta manera se confirma la segunda hipótesis específica.

Hipótesis específica 3 de la investigación

Existe relación entre la dimensión dominio del entorno y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre la dimensión dominio del entorno y desempeño laboral.

H1: Existe relación entre la dimensión dominio del entorno y desempeño laboral.

Nivel de significancia 0.05

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ entonces se rechaza la Ho

Si $p > 0.05$ entonces no se rechaza la Ho

Resultado

Tabla 13

Análisis correlacional entre dominio del entorno y desempeño laboral

Dimensión / Variable	Rho	<i>p</i>
Dominio del entorno	0.542***	0.001
Desempeño laboral		

Nota. Rho = Coeficiente de Spearman, *p* = probabilidad de significancia

La tabla 13, se evidenció una correlación estadísticamente significativa ($p=0,001$) entre la dimensión de dominio del entorno con el desempeño laboral, con tendencia positiva y de grado moderadamente fuerte (Rho = 0.542), dando a entender a mejor dominio

del entorno presenten los policías, su desempeño laboral será mayor; de esta forma se confirma la tercera hipótesis específica.

4.3. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en 111 efectivos policiales que se encuentran laborando en Lima Metropolitana. Esta investigación se basa en la premisa de que un óptimo bienestar psicológico, caracterizado por emociones positivas y satisfacción en las actividades diarias (Ryff, 1998 citado por Álvarez, 2019), conduce a un mejor desempeño laboral tanto a nivel profesional como personal (Araujo y Leal, 2010 citado en Penachi, 2019).

El análisis del objetivo principal se evidenció una correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los efectivos policiales, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.617 ($p < 0.001$), es decir que, a mayor bienestar psicológico del personal, mayor será su eficacia y eficiencia en el desempeño de sus labores. Este hallazgo concuerda con investigaciones previas, como la de García y Gastelo (2021), quienes encontraron una correlación positiva entre estas variables en colaboradores de una empresa en Tarapoto (coeficiente de Spearman de 0.588, $p < 0.000$). De igual manera, Dávila y Núñez (2021) identificaron una relación positiva similar en trabajadores de una empresa en Iquitos (coeficiente de Spearman de 0.356, $p < 0.004$).

En el primer objetivo específico se logró identificar que el nivel de bienestar psicológico el 49.5% es medio, 25.2% alto y el 25.2% bajo, demostrando que el personal policial presenta un nivel medio de bienestar psicológico, además que en las dimensiones

de relaciones positivas (97.3%), autonomía (98.2%) y autoconcepto (88.3%) son las tres que presentan un nivel alto. Por otro lado, con relación al desempeño laboral esta población presenta entre un nivel bajo y alto con 65.8% y 34.2%, respectivamente; en sus dimensiones los mayores porcentajes se ubicaron en el nivel medio, desempeño de las tareas 66.7%, desempeño contextual 45.9% y desempeño contraproducente 67.6%.

En el segundo objetivo específico se evidenció que existe una relación directa entre el propósito de vida y el desempeño laboral, con un coeficiente estadístico de Spearman de 0.507 de grado moderadamente fuerte y con un nivel de significancia de 0.001.

Corroborando este hallazgo, Campell, 1993 citado en Marchant, 2012, menciona que las acciones y conductas laborales va a influir directamente en las metas y objetivos a nivel profesional y personal; de igual forma Riff y Singer, 2007, citado Flamenco et al. 2015, que el desempeño laboral conlleva a compensaciones que van facilitar el logro de metas y objetivos de los colaboradores.

En el tercer objetivo específico, mediante el coeficiente estadístico de Spearman con un grado de 0.530 y un nivel de significancia de 0.001, evidenciando que sí existe correlación positiva entre el crecimiento personal y desempeño laboral en el personal policial. Campbell, 1993 citado en Marchant, 2012 en su teoría sobre el desempeño laboral menciona que para que los colaboradores presenten buen rendimiento laboral, estos deben conocer la tarea asignada y conocerse uno mismo, logrando identificar sus habilidades y destrezas, además presentando motivación para el logro del objetivo, favoreciendo su crecimiento profesional y personal. La teoría de McClelland refiere existe la necesidad de logro, donde la persona busca sobresalir, superar sus metas y llegar cumplir sus objetivos, ya sea en el ámbito personal o profesional (Cueva,2018). De igual manera, la teoría de la expectativa de Vroom, 1964 citado en Escobedo y Quiñones, 2020

considera que un colaborador cuando las actividades laborales satisfacen sus metas personales, este se encontrará mas motivado para el desarrollo de las mismas.

Por último, el cuarto objetivo específico buscaba verificar si existe relación entre el dominio del entorno y el desempeño laboral en policías, con un coeficiente estadístico de Spearman con grado alto de 0.542 y un nivel de significancia de 0.001, demostrando que sí existe una relación directa. Koompans et al. (2013) indica que el entorno organizacional, social y psicológico amigable permite que los trabajadores logren adaptarse, generando bienestar en cada uno de ellos, también favorece el trabajo en manera colaborativa. McClelland citado por Cueva, 2018 en su teoría menciona como segunda necesidad, la afiliación donde el colaborador busca establecer relaciones interpersonales con los miembros de la organización, establecer vínculos de amistad, lo que favorece al desarrollo de las actividades en la organización. de las necesidades.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se concluye que existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en el personal de una unidad de la Policía Nacional del Perú, en el año 2024; la relación obtenida fue estadísticamente significativa ($p=0.001$) entre las dos variables con tendencia directa y de grado moderadamente fuerte ($Rho=0.617$), es decir a mayor bienestar psicológico se presentará mayor desempeño laboral en los efectivos policiales.
2. El personal policial se encuentra en una situación preocupante, con un nivel de bienestar psicológico medio (49.5%) y un desempeño laboral bajo (65.8%). Esta situación podría tener un impacto negativo en la salud mental y el rendimiento laboral de los policías, así como en la eficacia de su trabajo y en la seguridad ciudadana en general.
3. Existe relación entre el propósito de vida y el desempeño laboral en el personal de una unidad de la Policía Nacional del Perú, en el año 2024, con una correlación estadísticamente significativa ($p=0.001$) con tendencia directa y de nivel moderadamente fuerte ($Rho=0.507$), por ello, al tener un propósito de vida favorece positivamente al desempeño laboral.
4. Existe relación entre crecimiento personal y desempeño laboral en el personal de una unidad de la Policía Nacional del Perú, en el año 2024, evidenciándose una correlación estadísticamente significativa ($p=0.001$) de manera directa y de grado moderadamente fuerte ($Rho=0.530$), es decir a mayor desarrollo de crecimiento personal, mejor desempeño laboral presentara los efectivos policiales.

5. Existe relación estadísticamente significativa ($p=0,001$) entre el dominio del entorno con el desempeño laboral en el personal de una unidad de la Policía Nacional del Perú, en el año 2024, con tendencia positiva y de grado moderadamente fuerte ($Rho = 0.542$), dando a entender a mejor dominio del entorno presenten los policías, su desempeño laboral será mayor.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda implementar programas de promoción y prevención del bienestar psicológico para el personal policial, enfocados en estrategias para el manejo del estrés, técnicas de relajación, mindfulness, y apoyo emocional. Estos programas podrían incluir talleres, charlas, grupos de apoyo, y atención psicológica individual.
2. Se recomienda desarrollar políticas y programas institucionales que fomenten un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los policías, incluyendo medidas de flexibilidad horaria, acceso a licencias y vacaciones, y apoyo para el cuidado familiar.
3. Se recomienda incluir en la formación y capacitación del personal policial actividades que ayuden a los policías a identificar y fortalecer su propósito de vida, tales como talleres de reflexión personal, charlas motivacionales, y programas de mentoría.
4. Se recomienda brindar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal para el personal policial, a través de cursos, talleres, seminarios, y programas de educación continua. Esto permitirá a los policías mejorar sus habilidades, conocimientos, y competencias, lo que se reflejará en un mejor desempeño laboral.

5. Se recomienda proporcionar al personal policial las herramientas, recursos y capacitación necesarios para que puedan dominar efectivamente su entorno de trabajo. Esto incluye aspectos como el manejo de situaciones conflictivas, la comunicación efectiva, la resolución de problemas, y el uso de tecnología policial.

REFERENCIAS

- Álvarez, N. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio ULIMA. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10604/Alvarez_Proiedades_psicom%C3%A9tricas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Antuña, C. (2022). Bienestar psicológico, inteligencia emocional y resolución de conflictos en miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado español: un estudio correlacional. *MLS Psychology Research*, 5 (2), 123-134. <https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal/article/view/790/1640>
- Bartra et al. (2022). Inteligencia emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 11(1), 119-147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8381820>
- Benavides, Ch. et al. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 8-19. <https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/issue/view/32/16>
- Bohórquez et al. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Cano, C. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa representaciones Deco S.A.C., Santiago de Surco – 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Autónoma. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1513/Cano%20C%C3%B3rdova%20Carlos%20Fabi%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* , 23 (3), 43-72.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066004>
- Chávez, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa (3era ed.). *Maracaibo: La Columna*. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=4556>
- Cueva, S. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Dávila, C. y Nuñez, D. (2022). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Perú]. Repositorio UCP.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1958/CLAUDIA%20NELLY%20D%c3%81VILA%20ELESCANO%20Y%20DIANDRA%20DEL%20CARMEN%20NU%c3%91EZ%20HIDALGO%20-%20TESIS.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Díaz et al. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Dolores et al. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios*, 9 (2), 169-182.
<https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga*

marítimo internacional del Callao, 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>

Espinoza, M. (2021). Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62501>

Flamenco et al. (2015). La influencia del bienestar psicológico en el desempeño Laboral de los docentes de centros educativos públicos y privados del barrio San Jacinto, San Salvador. [Tesis de licenciatura, Universidad de El Salvador].

<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/10108/1/14102777.pdf>

García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En claves del pensamiento*, 8(16), 13-29.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013

García, T. y Gastelo, L. (2021). *Bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto covid-19 año 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63134>

Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de investigación en Psicología*, 25(1).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063#B32

Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. *McGraw Hill España*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw Hill*.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Jahoda, M. (1958). Salud mental positiva. *Scribd*.

<https://es.scribd.com/document/485874306/marie-jahoda>

Koopmans et al. (2013). Desarrollo de un cuestionario de desempeño laboral individual.

Revista Internacional de Gestión de la Productividad y el Desempeño, 62(1), 6-28.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410401311285273/full/html>

Koopmans et al. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160-175.

<https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>

Koopmans, L. (2015). Individual Work Performance Questionnaire instruction manual.

TNO Innovation for Life - VU University Medical Center.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1609-7475202200010006300018&lng=en

Lázaro, M. y Vargas, M. (2021). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en Efectivos de la Policía, de Cuatro Comisarías de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61180/Lazaro_SM-Vargas_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Linares, et al. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (RIPO)*. 37(1), 6-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8646070>
- Linares, O. (2023). Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 13(25). <https://ceciprevista.mx/RECIP/article/view/4>
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1). <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/3416>
- Marchant, H. (2012). Competencias y evaluación del desempeño: factores de éxito/fracaso que han influido en las experiencias implementadas en servicios del Estado en Chile. [Tesis de maestría, Universidad Alberto Hurtado]. Repositorio UAHURTADO. <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5399/MGPOMarchant.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20Modelo%20de%20desempe%C3%B1o%20de,el%20foco%20en%20los%20resultados.>
- Martínez et al. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Nishiyama, K. y Hernandez, I. (2022). *Angustia psicológica y desempeño laboral en personal de la red de salud en Lambayeque – 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/11864>

Organización Mundial de la Salud y Organización Mundial del trabajo. (2022). Salud mental en el trabajo: Resumen de políticas. *Organización Mundial del trabajo*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud mental y COVID – 19: datos iniciales sobre las repercusiones de la pandemia.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/354393/WHO-2019-nCoV-Sci-Brief-Mental-health-2022.1-spa.pdf?sequence=1>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (2022).

Informe mundial sobre la salud mental: Transformar la salud mental para todos. OPS/OMS.

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57878/9789275327715_spa.pdf?sequence=5

Palomino, T. (2022). *Bienestar psicológico y calidad de vida en efectivos policiales de Lima Metropolitana, Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31988>

Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI) año 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Marcos]. Repositorio cybertesis UNMSM.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11560/Penachi_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portugal, M. y Fuentes, B. (2022). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en Efectivos Policiales de Arequipa Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica – San Pablo]. Repositorio UCSP.

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17297/1/PORTUGAL_ARA_NA_MAR_EST.pdf

Ramos et al. (2019). Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario individual de desempeño laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 35(3), 195 – 205.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21>

Ramos et al. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39 (2), 237-250.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>

Ramos, Y. (2015). Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño del policía y la gestión del talento humano. Universidad Militar Nueva Granada. Repositorio.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/6731>

Ríos et al. (2023). Bienestar psicológico en el personal de salud durante la pandemia de SARS COV-2. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 14(1), 12-18.

<https://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/3984/1634>

Rosales, N. (2018). *Estudio realizado con matrimonios jóvenes de la Iglesia Enseñanza de Agua Viva de la cabecera departamental de Quetzaltenango*. [Tesis de licenciatura,

Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/22/Rosales-Nancy.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 13

Bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la policía nacional del Perú, Lima – 2024.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
PG: ¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?	OG: Determinar la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024	Hi: Existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024 Ho: No existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.	<i>Bienestar Psicológico</i> Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Autoaceptación • Relaciones positivas • Propósito en la vida • Crecimiento personal • Autonomía • Dominio del entorno. 	<i>Tipo</i> Tipo básica y nivel correlacional - descriptiva <i>Método y diseño</i> Método hipotético deductivo

PE: ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico y el nivel del desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?	OE: Identificar el nivel de bienestar psicológico y el nivel del desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.	HE: Existe relación entre la dimensión propósito en la vida y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.	<i>Desempeño laboral</i> Dimensiones: • Desempeño laboral de las tareas • Desempeño laboral contextual • Comportamiento contraproducente	Diseño no experimental y corte transversal
PE: ¿Cuál es la relación entre la dimensión propósito en la vida y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?	OE: Identificar la relación entre la dimensión propósito en la vida y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.	HE: Existe relación entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.	• Desempeño laboral contextual • Comportamiento contraproducente	<i>Población</i> 155 efectivos policiales
PE: ¿Cuál es la relación entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?	OE: Identificar la relación entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral del personal en una unidad de la	HE: Existe relación entre la dimensión dominio del entorno y desempeño laboral del personal en una unidad de la		<i>Muestra</i> 111 efectivos policiales
PE: ¿Cuál es la relación entre la dimensión dominio del entorno y desempeño laboral del personal en	personal en una unidad de la	Lima – 2024.		

una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

Policía Nacional del Perú,
Lima – 2024.

OE: Identificar la relación
entre la dimensión dominio
del entorno y desempeño
laboral del personal en una
unidad de la Policía Nacional
del Perú, Lima – 2024

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1: Escala de Bienestar Psicológico

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

EDAD: _____ **SEXO:** FEMENINO () MASCULINO ()

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinar lo marcando una equis (x).

Nº	Ítem	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas						
2	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas						
3	Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida						
4	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo						
5	Disfruto haciendo planes para el futuro						
6	Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro						
7	En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma						
8	En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma						
9	Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí						
10	He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto						
11	Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto						
12	Siento que mis amigos me aportan muchas cosas						
13	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
14	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado						
15	Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro						

16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí							
17	Me gustan la mayoría de características de mi personalidad							
18	Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina							
19	Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen							
20	Tengo claro los objetivos de mi vida							
21	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo							
22	La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy							
23	La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo							
24	Sé que puedo confiar en mis amigos							
25	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento							
26	Mis amigos saben que pueden confiar en mí							
27	Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona							
28	Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona							
29	La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje							
30	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla							

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño laboral individual

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo. Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una “X” según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 3: Validez del instrumento

Variable 1: Bienestar psicológico

Índice de ajuste de la Escala de Bienestar Psicológico

χ^2	gl	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
							Inferior	Superior
992	37	<.001	0.68	0.66	0.08	0.12	0.11	0.13

Nota: χ^2 = Chi cuadrado, gl=grados de libertad, p=significancia, CFI=índice de ajuste comparativo, TLI=índice de Tucker-Lewis, SRMR=raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA=error cuadrático medio de aproximación, IC=intervalos de confianza

Cargas de los indicadores de la Escala de Bienestar Psicológico

Factor	Indicador	Estimador	EE	Z	p	Estimador Estándar
Factor 1	1	0.882	0.1429	6.17	<.001	0.551
	2	0.79	0.132	5.99	<.001	0.536
	4	0.429	0.1144	3.75	<.001	0.352
	5	0.867	0.125	6.94	<.001	0.606
	6	0.767	0.1048	7.32	<.001	0.633
	7	0.788	0.1177	6.69	<.001	0.589
	8	0.817	0.1057	7.73	<.001	0.661
	9	0.387	0.1115	3.47	<.001	0.328
	10	0.96	0.1078	8.91	<.001	0.734
	11	0.725	0.0856	8.47	<.001	0.707
	12	0.713	0.1419	5.02	<.001	0.461

13	0.739	0.0981	7.53	< .001	0.647
14	0.538	0.1512	3.56	< .001	0.336
15	0.86	0.1136	7.57	< .001	0.65
16	0.878	0.1013	8.66	< .001	0.72
17	0.979	0.098	9.99	< .001	0.795
18	0.8	0.1004	7.97	< .001	0.676
19	0.27	0.1373	1.97	0.049	0.189
20	0.849	0.0903	9.41	< .001	0.763
21	0.83	0.0804	10.31	< .001	0.813
22	0.812	0.0824	9.85	< .001	0.788
23	0.952	0.1045	9.11	< .001	0.746
24	0.63	0.1506	4.18	< .001	0.39
25	0.769	0.0811	9.48	< .001	0.767
26	0.617	0.0975	6.33	< .001	0.562
27	0.331	0.164	2.02	0.043	0.194
28	0.829	0.0798	10.39	< .001	0.817
29	0.676	0.0772	8.76	< .001	0.725
30	0.69	0.1375	5.02	< .001	0.46

Variable 2: Desempeño laboral

Índice de ajuste del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual

χ^2	gl	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
							Inferior	Superior

285	65	<.001	0.69	0.63	0.12	0.17	0.15	0.19
-----	----	-------	------	------	------	------	------	------

Nota: χ^2 = Chi cuadrado, gl=grados de libertad, p=significancia, CFI=índice de ajuste comparativo, TLI=índice de Tucker-Lewis, SRMR=raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA=error cuadrático medio de aproximación, IC=intervalos de confianza

Cargas de los indicadores de Desempeño Laboral Individual

Factor	Indicador	Estimador	EE	Z	p	Estimador Estándar
Factor 1	1	0.5495	0.0816	6.738	<.001	0.6055
	2	0.5148	0.0762	6.757	<.001	0.608
	3	0.4577	0.0532	8.609	<.001	0.729
	4	0.5452	0.0632	8.628	<.001	0.73
	5	0.685	0.0734	9.338	<.001	0.7705
	6	0.6128	0.075	8.168	<.001	0.7002
	7	0.6806	0.0712	9.553	<.001	0.7835
	8	0.5602	0.0771	7.261	<.001	0.6418
	9	0.6114	0.0746	8.192	<.001	0.7039
	10	0.6581	0.0754	8.729	<.001	0.7351
	11	0.0208	0.1032	0.201	0.84	0.0202
	12	0.0614	0.109	0.563	0.573	0.0564
	14	0.1319	0.1155	1.142	0.254	0.1137

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 1: Bienestar psicológico

Estadísticas de fiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico

Alfa de Cronbach	
escala	0.934

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de la Escala de Bienestar Psicológico

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
1	4.01	0.576	0.931
2	4.42	0.545	0.932
4	5.14	0.382	0.933
5	4.84	0.578	0.931
6	5.19	0.607	0.931
7	4.97	0.56	0.931
8	5.05	0.667	0.93
9	5.09	0.341	0.934
10	4.63	0.717	0.929
11	5.06	0.684	0.93
12	3.8	0.517	0.932
13	5.03	0.632	0.931
14	4.01	0.373	0.934
15	4.94	0.627	0.931
16	4.84	0.706	0.93
17	4.87	0.755	0.929
18	4.93	0.635	0.931
19	4.79	0.228	0.936
20	5.07	0.691	0.93

21	5.31	0.726	0.93
22	5.31	0.72	0.93
23	4.89	0.726	0.929
24	3.67	0.443	0.933
25	5.23	0.722	0.93
26	5	0.531	0.932
27	4.53	0.205	0.937
28	5.28	0.745	0.93
29	5.39	0.671	0.931
30	4.87	0.411	0.934

Dimensión 1: Autoconcepto

Estadísticas de fiabilidad de la dimensión de autoconcepto

Alfa de Cronbach	
escala	0.847

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de la dimensión de autoconcepto

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
1	4.01	0.559	0.843
7	4.97	0.587	0.83
8	5.05	0.667	0.814
17	4.87	0.642	0.819
22	5.31	0.684	0.816
23	4.89	0.698	0.808

Dimensión 2: Relaciones positivas

Estadísticas de fiabilidad de la dimensión de relaciones positivas

Alfa de Cronbach	
escala	0.765

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de la dimensión de relaciones positivas

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
12	3.8	0.668	0.602
24	3.67	0.716	0.541
26	5	0.465	0.823

Dimensión 3: Dominio del entorno

Estadísticas de fiabilidad de la dimensión de dominio del entorno

Alfa de Cronbach	
escala	0.621

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de la dimensión de dominio del entorno

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
4	5.14	0.428	0.543
10	4.63	0.484	0.51

13	5.03	0.429	0.546
19	4.79	0.252	0.632
30	4.87	0.322	0.599

Dimensión 4: Crecimiento personal

Estadísticas de fiabilidad de la dimensión de crecimiento personal

Alfa de Cronbach	
escala	0.745

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de la dimensión de crecimiento personal

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
21	5.31	0.695	0.641
25	5.23	0.671	0.651
27	4.53	0.197	0.886
28	5.28	0.713	0.635
29	5.39	0.585	0.684

Dimensión 5: Autonomía

Estadísticas de fiabilidad de la dimensión de autonomía

Alfa de Cronbach	
escala	0.572

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de la dimensión de autonomía

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
2	4.42	0.374	0.5
9	5.09	0.293	0.592
18	4.93	0.502	0.299

Dimensión 6: Propósito en la vida

Estadísticas de fiabilidad de propósito de vida

Alfa de Cronbach	
escala	0.821

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de la dimensión de propósito de vida

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
5	4.84	0.638	0.784
6	5.19	0.534	0.802
11	5.06	0.658	0.787
14	4.01	0.335	0.847
15	4.94	0.674	0.778
16	4.84	0.62	0.788
20	5.07	0.602	0.793

Variable 2: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual

Alfa de Cronbach	
escala	0.843

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
1	3.26	0.541	0.829
2	3.31	0.584	0.826
3	3.5	0.674	0.825
4	3.23	0.646	0.824
5	3.17	0.671	0.82
6	3.19	0.579	0.826
7	3.17	0.668	0.82
8	3.06	0.51	0.831
9	3.17	0.562	0.827
10	3.14	0.562	0.827
11	3.32	0.22	0.853
12	3.07	0.257	0.851
14	2.88	0.274	0.852

Dimensión 1: Desempeño de tareas

Estadísticas de fiabilidad de desempeño de tareas

Alfa de Cronbach	
escala	0.828

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de desempeño de tareas

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
1	3.26	0.641	0.796
2	3.31	0.73	0.746
3	3.5	0.67	0.786
4	3.23	0.617	0.799

Dimensión 2: Desempeño contextual

Estadísticas de fiabilidad de desempeño contextual

Alfa de Cronbach	
escala	0.881

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de desempeño contextual

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach

5	3.17	0.687	0.861
6	3.19	0.65	0.867
7	3.17	0.755	0.849
8	3.06	0.638	0.869
9	3.17	0.716	0.856
10	3.14	0.691	0.86

Dimensión 3: Comportamiento contraproducente

Estadísticas de fiabilidad de comportamiento contraproducente

Alfa de Cronbach	
escala	0.823

Estadísticas de fiabilidad de los indicadores de comportamiento contraproducente

Ítem	Media	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
11	3.32	0.719	0.72
12	3.07	0.751	0.681
14	2.88	0.578	0.862

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 16 abril de 2024

Investigador(a)
Luz Elita Lozano Carranza
Exp. N°: 0164-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024” Versión 01 con fecha 18/03/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 18/03/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Luz Elita Lozano Carranza.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Raul Antonio Rojas Ortega
Presidente
Comité Institucional de Ética para la Investigación
UPNW

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Luz Elita Lozano Carranza

Título: Bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024

Propósito del estudio

Lo invito a participar en un estudio llamado: “Bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lozano Carranza, Luz Elita. El propósito de este estudio es determinar la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2023. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer y a incrementar el conocimiento en el bienestar psicológico y desempeño laboral

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Leer cuidadosamente el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas el formulario online
- Firmar el consentimiento informado

El cuestionario puede demorar unos 15 minutos. Los resultados de la investigación, usted puede solicitarlo al correo brindado en el formulario online, además esta información se almacenará respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no presentará riesgo alguno.

Beneficios

Usted se beneficiará al obtener los resultados y poder verificar su nivel de bienestar psicológico y a nivel de desempeño laboral.

Costos e incentivo

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ninguna incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el desarrollo del formulario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Luz Elita Lozano Carranza al número telefónico 972716814 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Participante

Nombres:

DNI:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

**EL GENERAL PNP LUÍS JESÚS FLORES SOLIS, DIRECTOR DE
INTELIGENCIA POLICIAL-DIRIN PNP, QUE SUSCRIBE:**

AUTORIZA:

A la S2 PNP Luz Elita LOZANO CARRANZA, identificado con CIP. N°32057624 y DNI. N°48256674, que actualmente presta servicios en la División de Seguridad Digital (DIVSEDIG) de la Dirección de Inteligencia (DIRIN) de la PNP, para realizar estudio cuantitativo sobre el “bienestar Psicológico y el desempeño Laboral” al personal de la DIVSEDIG de la DIRIN PNP, ejecutando el estudio con fines académicos en el campo profesional y laboral, a fin de obtener el Título Profesional de Psicología.

Se le expide la presente a solicitud de la interesada, con opinión favorable de su jefe de División; para los fines que estime conveniente.

San Isidro, 11 de marzo de 2024

LJFS/GESG/LAB.
kmz




CIP - 206939
Luis Jesús FLORES SOLIS
GENERAL PNP
DIRECTOR DE INTELIGENCIA POLICIAL

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
3	repositorio.ucp.edu.pe Internet	<1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	Universidad Wiener on 2023-07-04 Submitted works	<1%
6	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2024-03-20 Submitted works	<1%