



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

**Tesis**

Bienestar psicológico y estrés laboral en efectivos policiales de la  
comisaría sectorial Jaén, 2025

**Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología con mención en Psicología Clínica**

**Presentado por:**

**Autora:** Sigueñas Ramos, Liz Marily

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-7355-6427>

**Asesor:** Mg. Valenzuela Moreno, Erick Jesús

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

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, Liz Marily Sigueñas Ramos, egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Bienestar psicológico y estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025” Asesorado por el docente: Erick Jesús, Valenzuela Moreno, DNI 07143496 ORCID 0000-0002-7485-9593 tiene un índice de similitud de **15 (quince) %** con código: **14912:483542248** 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  
 Liz Marily, Sigueñas Ramos  
 DNI: 48323699



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

Lima, 09 de setiembre de 2025

## **DEDICATORIA**

A mi madre, por su esfuerzo incansable y su ejemplo de fortaleza. A mi esposo, y a mis gemelos, quienes representan mi mayor inspiración y la fuerza que me impulsa cada día a seguir adelante en mi formación académica.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por ser fuente de sabiduría y fortaleza durante todo este proceso académico. En segundo lugar, agradezco sinceramente a mi asesor, por sus valiosas enseñanzas, orientación y tiempo dedicados al desarrollo de esta investigación. Mi reconocimiento también al comisario de la comisaria sectorial PNP Jaén, por brindarme un espacio seguro y accesible para la recolección de información, a pesar de las restricciones y limitaciones existentes.

## ÍNDICE

<b>Dedicatoria</b>	iii
<b>Agradecimientos</b>	iv
<b>Índice</b>	v
<b>Índice de tablas</b>	vii
<b>Resumen</b>	viii
<b>Abstract</b>	ix
<b>Introducción</b>	x
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	16
1.4.1. Teórica	16
1.4.2. Metodológica	16
1.4.3. Práctica	16
1.5. Limitaciones de la investigación	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Formulación de hipótesis	31
2.3.1. Hipótesis general	31
2.3.2. Hipótesis específicas	31
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	32
3.1. Método de investigación	32
3.2. Enfoque investigativo	32
3.3. Tipo de investigación	33
3.4. Diseño de la investigación	33
3.5. Población, muestra y muestreo	33

3.6. Variables y operacionalización	35
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.7.1. Técnica	36
3.7.2. Descripción	36
3.7.3. Validación	37
3.7.4. Confiabilidad	37
3.8. Procesamiento y análisis de datos	38
3.9. Aspectos éticos	38
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	39
4.1. Resultados	39
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	39
4.1.2. Prueba de hipótesis	40
4.1.3. Discusión de resultados	42
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	46
5.1. Conclusiones	46
5.2. Recomendaciones	47
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Validez del instrumento	
Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética	
Anexo 5: Formato de asentimiento y consentimiento informado	
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	
Anexo 7: Informe del turnitin	

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1	Operacionalización de variables	34
Tabla 2	Distribución de los niveles de bienestar psicológico en efectivos policiales	38
Tabla 3	Distribución de los niveles de estrés laboral en efectivos policiales	39
Tabla 4	Ajuste a la curva normal de las variables de estudio	39
Tabla 5	Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico	40
Tabla 6	Correlación entre estrés laboral y la dimensión autonomía	30
Tabla 7	Correlación entre estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales	41
Tabla 8	Correlación entre estrés laboral y la dimensión proyectos	41
Tabla 9	Correlación entre estrés laboral y la dimensión aceptación y control	41

## RESUMEN

El propósito de esta indagación fue determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén. Fue un estudio de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Se encuestó a un total de 114 efectivos policiales, a quienes se administró la “Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A)” de Casullo y la “Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS”. Los resultados exteriorizaron que el bienestar psicológico guardó correlación estadísticamente significativa ( $p < .001$ ), de tipo inversa y de intensidad baja ( $r_s = -.375$ ) con el estrés laboral. En su mayoría los efectivos policiales presentaron un alto nivel de bienestar psicológico (92.1%) y un muy bajo nivel de estrés laboral (71.1%). Respecto a las dimensiones del bienestar psicológico, todas mantuvieron una correlación estadísticamente significativa ( $p < .001$ ) con el estrés laboral; no obstante, la dimensión vínculos psicosociales fue la única que obtuvo una intensidad moderada.

**Palabras clave:** bienestar psicológico, vínculos psicosociales, estrés laboral, superiores y recursos.

## ABSTRACT

The purpose of this investigation was to determine the relationship that exists between psychological well-being and work stress in police officers from the Jaén sector police station. It was a basic type study, with a quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional. A total of 114 police officers, to whom the “Casullo Psychological Well-being Scale for Adults (BIEPS-A)” and the “ILO/WHO Work Stress Scale” were administered. The results showed that psychological well-being had a statistically significant correlation ( $p < .001$ ), of an inverse type and of low intensity ( $r_s = -.375$ ) with work stress. The majority of police officers presented a high level of psychological well-being (92.1%) and a very low level of work stress (71.1%). Regarding the dimensions of psychological well-being, all maintained a statistically significant correlation ( $p < .001$ ) with work stress; However, the psychosocial ties dimension was the only one that obtained a moderate intensity.

**Keywords:** psychological well-being, psychosocial ties, work stress, superiors and resources.

## INTRODUCCIÓN

El ejercicio de las funciones policiales se considera entre las ocupaciones con mayores niveles de tensión emocional. Esto se debe a la frecuente confrontación con circunstancias peligrosas, jornadas laborales extendidas y demandas administrativas constantes. Dichos factores tienen el potencial de comprometer seriamente el equilibrio emocional de los efectivos policiales, afectando tanto en su calidad de vida como en su efectividad profesional. Particularmente en el contexto peruano, la policía nacional enfrenta desafíos organizacionales y psicosociales que pueden afectar su salud mental, ocasionando efectos negativos tanto a nivel personal (estrés, angustia) como organizacional (disminución de la capacidad operativa).

Sin embargo, la investigación sobre estos aspectos en comisarías sectoriales, como la de Jaén, sigue siendo limitada. Por tanto, el objetivo primordial fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los efectivos policiales de la comisaría en la ciudad antes mencionada. Para ello, se examinaron aspectos clave como la autonomía, los vínculos psicosociales y la capacidad de desarrollar proyectos personales, todos ellos componentes fundamentales del bienestar psicológico acorde con el modelo de Carol Ryff.

Esta tesis se compone de los siguientes apartados: En el primer capítulo se aborda la delimitación del problema de estudio, se definen las preguntas clave que guían el análisis, se establecen los propósitos principales, se explica la relevancia del trabajo y se reconocen sus restricciones. El segundo capítulo realiza un recorrido por los estudios previos, tanto locales como globales, que sirven como referente, integrando además los fundamentos conceptuales que apoyan las variables analizadas. Este bloque concluye con la exposición de las posibles hipótesis. El estudio avanza en su tercer capítulo detallando la metodología empleada: se especifican el tipo de investigación, el enfoque adoptado, el método aplicado y el diseño utilizado. Además, se precisa la población bajo análisis y la muestra seleccionada, junto con la definición operativa de las variables. Se explican las herramientas de recolección de datos, los

pasos seguidos para su procesamiento y los criterios éticos considerados. En los dos últimos capítulos se exponen los resultados estadísticos, acompañados de la discusión; más adelante, se muestran las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

El bienestar psicológico y el estrés laboral son variables críticas que influyen significativamente en la calidad de vida y el desempeño profesional de los individuos, especialmente en aquellos que trabajan en entornos de alta presión como los servicios de emergencia (Cano-García et al., 2023). A nivel mundial, el estrés laboral es considerado un elemento clave que afecta negativamente el bienestar psicológico, contribuyendo a problemas como el síndrome del "trabajador quemado" (burnout), reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). Según Callupe y Rodríguez (2023), este trastorno se define por una respuesta psicofisiológica en el empleado, generada al percibir situaciones laborales reales o percibidas como desafiantes o difíciles de manejar.

América Latina se caracteriza por contribuir con el 60% de la fuerza de trabajo, y se presenta en los diferentes sectores económicos (Zaga, 2024). La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2024) señala la importancia de darle atención a las condiciones laborales que pueden causar diferentes trastornos asociados a la salud mental del colaborador, sugiriendo implementar planes de acción durante el periodo de 2015 hasta 2025, así como promover la salud de los trabajadores y el acceso a la salud universal. La OMS (2024) señala como uno de los factores relacionados con las enfermedades mentales en el trabajo al estrés. El director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que, dado que los empleados pasan una parte significativa de su vida trabajando, esto intensifica los factores que generan estrés ocupacional, perjudicando así su bienestar psicológico.

En contextos específicos, como los servicios militares o policiales, donde las condiciones laborales pueden ser particularmente exigentes y estresantes debido a factores como la violencia sociopolítica o las crisis sanitarias, se observa una mayor vulnerabilidad al

estrés laboral (Ruiz et al., 2023). Además, estudios han demostrado que profesionales expuestos a situaciones críticas presentan niveles elevados de estrés y disminución del bienestar psicológico. Por ejemplo, De La Borda (2022) encontró que personal dedicado a brindar seguridad a entidades públicas está expuesto a situaciones que agravan el bienestar psicológico, repercutiendo en el normal desarrollo de sus funciones.

Los expertos han resaltado la importancia de crear programas de asistencia psicológica especializados, dirigidos especialmente a los miembros de las fuerzas policiales. Un estudio en España encontró que las intervenciones de bienestar psicológico pueden mejorar significativamente la salud mental y el desempeño laboral de los policías, especialmente cuando se implementan programas de apoyo continuo y personalizado (Martínez et al., 2023). En el contexto de la pandemia por COVID-19, se ha observado un aumento en el estrés laboral y la ansiedad en los policías, lo que resalta la importancia de implementar medidas preventivas y de apoyo para mitigar estos efectos negativos (Rodríguez et al., 2021).

Recientemente, se han presentado iniciativas legislativas en Perú que buscan optimizar la salud mental de los policías a través de evaluaciones psicológicas periódicas. Estas propuestas incluyen la creación de una Comisión Técnica de Evaluación Psicológica para supervisar el bienestar emocional de los agentes y garantizar su aptitud para el servicio (Lima Gris, 2025). Estas medidas reflejan un reconocimiento creciente de la relevancia del bienestar psicológico en el desempeño laboral y la salud general de los efectivos policiales.

La atención a esta problemática se vuelve esencial, ya que el bienestar de los trabajadores del escuadrón de emergencia no solo es relevante para su calidad de vida, sino que también tiene un impacto directo en la eficiencia y eficacia del servicio de emergencia que brindan a la comunidad (Trujillo, 2020). Por consiguiente, resulta crucial enfrentar el estrés laboral y promover el bienestar psicológico del personal colaborador en este contexto (Alves et al., 2023).

En el contexto nacional, el diario Gestión (2024) muestra los resultados del estudio realizado por el portal de empleo Bumeran, donde se indica que el 82% de peruanos trabajadores afirma estar estresado, señalando que ocho de cada diez trabajadores peruanos sufren de burnout. Alguno de los puntos que destacan son: casi la mitad de los encuestados (46%) reportó sentirse constantemente agotado, mientras que un 31% manifestó actitudes pesimistas hacia sus labores. Asimismo, alrededor del 21% reconoció que su rendimiento profesional había disminuido notablemente.

De igual manera, se puede observar un impacto negativo en el bienestar psicológico en los miembros de la Policía Nacional del Perú (PNP), quienes, hasta agosto de 2020, han experimentado un elevado número de fallecimientos, con 379 decesos, y más de 23,000 casos de contagio por COVID-19, entre sus 130,000 efectivos, esta situación se agravó cuando las autoridades gubernamentales anunciaron la situación de emergencia nacional debido a la pandemia, llevando a que alrededor de 4,000 miembros de la PNP fueran sometidos a cuarentena obligatoria hasta agosto de ese año debido a su inclusión en grupos de alto riesgo, ya sea por su edad o por la presencia de enfermedades preexistentes (El Peruano, 2020).

Estos hallazgos resaltan la importancia de tomar medidas inmediatas frente al desgaste profesional, sobre todo en cargos de alta exigencia como el de los agentes policiales peruanos. Adoptar medidas preventivas adecuadas no solo favorecerá el bienestar personal del funcionario, sino que además reforzará la eficiencia operativa de las instituciones ante situaciones de crisis. Por ello, es fundamental mantener un enfoque permanente en estas problemáticas, asegurando así condiciones de trabajo óptimas y perdurables para el personal afectado.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

1. ¿Cuáles son los niveles del bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?
2. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?
3. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación y control en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?
4. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?
5. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión proyectos en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

1. Identificar los niveles del estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.
2. Analizar la relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

3. Analizar la relación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación y control en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.
4. Analizar la relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.
5. Analizar la relación entre el estrés laboral y la dimensión proyectos en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### ***1.4.1. Teórica***

Esta indagación analiza la asociación entre bienestar psicológico y estrés laboral en agentes policiales de la comisaría de Jaén, sustentándose en un marco teórico robusto. La literatura especializada ha demostrado que estas dos variables mantienen una estrecha relación, particularmente en ocupaciones de alto riesgo como las fuerzas del orden, donde su interdependencia ha sido objeto de numerosas investigaciones. La teoría del estrés laboral de la OIT-OMS proporciona un marco conceptual para entender cómo las condiciones laborales pueden generar estrés, afectando negativamente el bienestar psicológico de los trabajadores (OIT-OMS, 2019). Además, la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y otras herramientas similares permiten evaluar el bienestar subjetivo y laboral de los policías, lo cual es crucial para diseñar intervenciones efectivas (Ryff, 1989).

Investigaciones previas han demostrado que existe una relación inversa significativa entre ambas variables psicológicas en efectivos policiales. Por ejemplo, estudios en Perú han encontrado que, a mayor bienestar psicológico, menor es el nivel de estrés laboral (Espinoza, 2020; Quintana & Cárdenas, 2023). Esta relación sugiere que mejorar el bienestar psicológico puede ser una estrategia efectiva para reducir el estrés laboral y mejorar la salud mental de los policías.

### ***1.4.2. Metodológica***

Se centra en la necesidad de desarrollar métodos y herramientas que permitan la precisa valoración de las variables antes mencionadas. Esto implica la selección y adaptación de instrumentos de medición validados, así como la implementación de técnicas de recolección de datos efectivas. Dado que el bienestar psicológico puede ser subjetivo y complejo de medir, se requerirá un enfoque metodológico sólido para obtener resultados confiables. Además, podría contribuir a la construcción de un marco de evaluación específico para los efectivos policiales que pueda utilizarse en futuros estudios y evaluaciones.

### ***1.4.3. Práctica***

Presenta implicaciones trascendentales para la salud y el confort de los policías de la comisaría sectorial Jaén. Al identificar y comprender el estrés laboral que experimentan los policías, se podrían implementar intervenciones y políticas de prevención para optimizar las circunstancias laborales y el bienestar psicológico de estos profesionales. Esto no solo beneficiaría a los policías, sino que también tendría un efecto positivo en la excelencia de los servicios de urgencia brindados a la comunidad. Esta iniciativa contribuiría significativamente a generar mayor conciencia colectiva acerca de la relevancia de gestionar el bienestar psicológico y el estrés laboral, lo que potencialmente impulsaría la implementación de políticas públicas más integrales en materia de protección laboral para los trabajadores de Jaén.

## **1.5. Limitaciones de la investigación**

Al centrarse esta indagación en una sola comisaría de la ciudad de Jaén y la muestra no representar a todos los efectivos policiales de la región de Cajamarca, lo convierte en un impedimento para generalizar los hallazgos. Además, al ser transversal, no se podrá observar cómo estas variables evolucionan a lo largo del tiempo o cómo interactúan con otros factores contextuales.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de investigación

#### 2.1.1. Internacional

Jinu et al. (2025) investigaron la conexión entre la salud mental policial y el estrés laboral. Se centró en cómo los conflictos de roles, las expectativas laborales y la tensión laboral provocan estrés, fatiga y disminución de la productividad laboral. Se encuestó a 120 policías de los distritos de Chengalpattu, Thiruvallur y Kanchipuram de Tamil Nadu, cuyas edades oscilaron entre 21 a 60 años. Los policías reportaron niveles de estrés ocupacional de moderados a altos. De acuerdo con los resultados de la regresión ( $p < 0.05$ ), el estrés laboral y la salud mental mostraron una fuerte correlación negativa, siendo el conflicto de roles y la sobrecarga laboral los que tuvieron los mayores efectos. Se concluyó que una salud mental reducida se asoció con un mayor estrés ocupacional.

Alarcón (2023) analizó la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en 42 efectivos policiales de una Unidad Especial de Investigación de Ibarra en Ecuador, hallándose una relación positiva y moderadamente significativa entre las dimensiones exigencias emocionales y sintomatología de estrés ( $rho=.49$ ;  $p=.0001$ ).

En México, Linares (2022) estudió la salud mental y el estrés laboral de 242 efectivos policiales municipales. Los resultados demostraron que las sesiones de acompañamiento académico funcionaron como factor predictivo de un estado psicológico óptimo. Paralelamente, el análisis reveló que tanto las presiones individuales como el respaldo social mostraron efectos estadísticamente relevantes -aunque en direcciones opuestas- sobre problemas de salud mental (correlación negativa de  $-.238$  para el estrés personal versus positiva de  $.813$  para el apoyo social).

Acuña (2022) identificó la relación del bienestar psicológico, la inteligencia emocional y resolución de conflictos en 434 efectivos policiales españoles, pertenecientes a las Fuerzas de Seguridad del Estado. El análisis reveló que la asertividad y el bienestar psicológico explican

el 78.1% de la variabilidad en el estilo integrador. Adicionalmente, se identificó una fuerte asociación lineal entre estos constructos ( $r = .686$ ).

Ramos et al. (2020) analizaron la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación superior en San Juan de Pasco, Colombia. Para seleccionar la muestra, utilizaron un muestreo aleatorio estratificado, eligiendo a 147 trabajadores de diversas áreas administrativas, asegurando la representación de ambos sexos. Los resultados revelaron una distribución significativa en los indicadores evaluados: mientras poco más de una cuarta parte de los encuestados (27.21%) manifestaron escasa satisfacción con su trabajo, más de la mitad (54%) presentó elevados índices de equilibrio y plenitud profesional. En cuanto a las dimensiones del bienestar, el 41.5% tenía un nivel moderado en relaciones positivas con los demás, el 46.9% presentó un alto nivel de autonomía, el 84.3% mostró un alto o muy alto dominio del entorno, y el 85% alcanzó un alto nivel en crecimiento personal; además, el 45.6% evidenció un nivel muy alto en la dimensión de propósito de vida. Los autores concluyeron que existió una correlación moderada-baja ( $\rho=0.34, p<0.001$ ) entre ambas variables psicológicas.

### **2.1.2. Nacional**

Callupe y Rodríguez (2023) determinaron la relación entre el “bienestar psicológico y el estrés laboral en 80 soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N° 43 Pampas – Huancayo”. Se aplicaron dos instrumentos psicométricos, obteniendo como resultado que ambas variables no se correlacionan ( $p=0.307$ ). El análisis de datos evidenció que el 41.3% de la muestra alcanzó puntuaciones elevadas en salud mental positiva. Paralelamente, se observó que prácticamente 8 de cada 10 participantes (83.8%) registraron mínimos niveles de desgaste profesional asociado a sus funciones laborales. El análisis determinó que la autopercepción de bienestar personal no guarda relación directa con las reacciones corporales provocadas por factores ambientales estresantes.

En una investigación realizada con 176 oficiales de policía de Arequipa, Portugal y Fuentes (2022) analizaron la conexión entre salud mental y desgaste profesional. Mediante la aplicación de dos pruebas estandarizadas, descubrieron una relación inversa estadísticamente significativa ( $r = -0.16, p < 0.05$ ), demostrando que los agentes con mayor equilibrio emocional tendían a experimentar menos presión laboral.

Espinoza (2021) analizó la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en 228 efectivos policiales de la DIRCRI del distrito de Surquillo. Los hallazgos evidenciaron que existió correlación significativa y negativa entre las variables de estudio ( $\rho = -.431; p = .000$ ). También se halló que los grados de estrés laboral fueron medios, de igual manera con la variable bienestar psicológico.

Lazaro y Vargas (2021), investigaron la relación entre autoeficacia y bienestar psicológico en 300 policías de cuatro comisarías ubicadas en Lima Metropolitana. Sus hallazgos evidenciaron que existió correlación positiva entre las variables de estudio ( $r = .305; p < .000$ ); indicando que, a mayor autoeficacia, mayor bienestar psicológico.

Calizaya y Delgado (2020) investigaron la relación entre síndrome de burnout y bienestar psicológico en 128 efectivos de la Policía Nacional del Perú del departamento policial de Investigación Criminal del distrito de Arequipa. Ambos autores concluyeron que la variable síndrome de burnout se relaciona significativamente con la variable bienestar psicológico en los efectivos policiales del Departamento de Investigación ( $p < .001$ ). Las dimensiones del síndrome de burnout, como el cansancio emocional, se relacionan de manera inversa con la variable bienestar psicológico ( $r = -.498$ ).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Bienestar psicológico**

#### **Definición.**

Harvey et al. (2021) refieren que se trata de una evaluación basada en experiencias positivas y negativas de una persona, considerando sus interacciones y recursos de apoyo. Por otro lado, Díaz et al. (2020) demuestran la evaluación del grado de satisfacción de las personas con su vida, caracterizado por emociones positivas y aspectos emocionales y cognitivos.

De acuerdo con García et al. (2020), es la manera en que las personas perciben su existencia o su propia vida y bienestar, enfocándose en el desarrollo de habilidades y la búsqueda de objetivos elevados, promoviendo el máximo potencial humano y vivencias significativas. Asimismo, Marly et al. (2019) se centra en potenciar las habilidades individuales más allá de mantener emociones positivas. Este estado de plenitud personal implica una armonía afectiva y un sentido de realización vital, determinado por diversos elementos interconectados que impactan directamente en el desarrollo integral del individuo.

Esto implica sentirse satisfecho con logros y circunstancias personales, generando una sensación general de bienestar; además, emociones como la felicidad, gratitud y plenitud son esenciales para el bienestar psicológico, enriqueciendo la vida y aumentando la capacidad para enfrentar desafíos con resiliencia (Marín et al., 2023).

#### **Importancia.**

Vander et al. (2020) resaltan la importancia del bienestar psicológico por varias razones esenciales. Primero, señalan que está estrechamente vinculado con una mejor calidad de vida, manifestándose en niveles elevados de satisfacción y alegría en distintos ámbitos. Además, subrayan su efecto en la salud física, ya que está relacionado con un sistema inmunológico robusto y una reducción en el riesgo de enfermedades de larga duración. También destacan que una salud mental saludable potencia la capacidad para adaptarse a situaciones cambiantes y

manejar el estrés de forma eficaz. Finalmente, indican que aquellos con bienestar psicológico tienden a tener un impacto más positivo en sus comunidades y a establecer relaciones interpersonales saludables.

### **Dimensiones.**

Para Casullo (2002, citado por Trujillo, 2020), las dimensiones que definen al bienestar psicológico son:

**Autonomía:** Habilidad de un sujeto para proceder de forma independiente, tomando decisiones y ejerciendo control sobre sus propias acciones y circunstancias.

**Aceptación y control:** Capacidad de reconocer y valorar tanto los aspectos positivos como las limitaciones personales. Asimismo, se evaluó la capacidad autopercebida para afrontar circunstancias complejas y gestionar adecuadamente los estados emocionales personales.

**Vínculos psicosociales:** Este aspecto hace referencia a la habilidad de crear y conservar vínculos personales positivos, basados en la comprensión emocional, la reciprocidad en la confianza y la disponibilidad de ayuda mutua.

**Proyectos:** Representa la habilidad de instituir metas vitales significativas y conservar la motivación para alcanzarlas.

### **Teorías.**

La teoría del bienestar de Carol Ryff proporciona un enfoque de múltiples facetas para entender la salud mental. Ryff señaló seis aspectos fundamentales del bienestar: aceptación personal, conexiones positivas con otros, independencia, capacidad para manejar el ambiente, tener un propósito en la vida y desarrollo personal. Estos aspectos no solo abordan la salud mental desde la ausencia de enfermedad, sino que también enfatizan aspectos como la autonomía, las relaciones interpersonales saludables y la búsqueda de propósito y crecimiento en la vida. Para evaluar y promover el bienestar psicológico, siendo ampliamente utilizada en

investigaciones y programas de intervención para fomentar un desarrollo humano positivo y saludable (Chapoñan, 2021).

El modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989) es uno de los más influyentes en este campo. Ryff define el bienestar psicológico como un constructo multidimensional que incluye seis dimensiones: autonomía, dominio del entorno, autoaceptación, relaciones positivas con otros, crecimiento personal y propósito en la vida (Ryff, 1989). Este modelo se centra en el desarrollo personal y la realización del potencial humano, más allá de la simple experiencia de emociones positivas (Ryff, 1989).

Desde la psicología positiva se reconoce la relevancia de las fortalezas y virtudes que poseen las personas como dimensiones esenciales vinculados a la satisfacción de la vida. Lo que implica la valoración del impacto positivo de las emociones generando un bienestar, que está enfocado en su carácter positivo relacionado con la experiencia subjetiva, incluyendo emociones como la alegría, gratitud y esperanza, no solo enriquece la vida diaria, sino que también fomenta un carácter resiliente y optimista en las personas (García et al., 2020).

### **Perspectiva hedónica vs. eudaimónica.**

La perspectiva hedónica del bienestar se centra en la experiencia de emociones positivas y la ausencia de emociones negativas (Vásquez et al., 2009). Por otro lado, la perspectiva eudaimónica, como la de Ryff, enfatiza el desarrollo personal y la realización del potencial humano como componentes clave del bienestar psicológico (Ryff, 1989).

La perspectiva hedónica se centra en la búsqueda del placer y la evitación del dolor como principales fuentes de bienestar. Esta visión se enfoca en experiencias placenteras y efímeras, como disfrutar de comida, viajar o realizar compras. La felicidad hedónica se logra mediante la experiencia de emociones positivas y la minimización de las negativas. Sin embargo, esta perspectiva ha sido criticada por su enfoque en el corto plazo y su potencial para

generar una adaptación hedónica, donde las personas regresan a un punto de ajuste de felicidad independientemente de los eventos positivos o negativos que ocurran en sus vidas.

La perspectiva eudaimónica, por otro lado, se orienta en la actuación del potencial humano y el desarrollo personal. Esta visión se centra en vivir una vida con propósito y significado, donde el bienestar se logra a través de la actualización de las capacidades y valores personales. La felicidad eudaimónica se asocia con experiencias que promueven el crecimiento personal, las relaciones significativas y la contribución a la sociedad. Esta perspectiva se relaciona con una mayor actividad en áreas cerebrales asociadas a la planificación y la toma de decisiones, lo que sugiere un enfoque más reflexivo y a largo plazo.

### **Teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci.**

Según el modelo propuesto por Ryan y Deci (2000), conocido como teoría de la autodeterminación, el pleno bienestar emocional requiere el cumplimiento de tres requisitos fundamentales: poder tomar decisiones propias (autonomía), sentirse capaz en las actividades realizadas (competencia) y establecer conexiones significativas con otros (relaciones sociales).. Esta teoría enfatiza la importancia de la motivación intrínseca y el comportamiento autónomo para alcanzar un bienestar óptimo (Ryan & Deci, 2000).

Componentes clave de la teoría de la autodeterminación

#### **1. Necesidades psicológicas básicas**

La TAD identifica tres necesidades psicológicas básicas universales que son esenciales para la salud y el bienestar:

- **Autonomía:** Se refiere a la capacidad de sentirse libre para elegir y actuar de acuerdo con las propias decisiones y valores (Deci & Ryan, 2000). La autonomía es crucial para desarrollar una identidad personal y sentirse capaz de influir en la propia vida (1).

- **Competencia:** Implica la sensación de ser eficaz y capaz de realizar tareas y alcanzar metas (Deci & Ryan, 2000). La competencia fomenta la curiosidad y el deseo de asumir retos (2).
- **Relación o vinculación:** Esta necesidad se centra en establecer y mantener relaciones significativas y de apoyo con otros (Deci & Ryan, 2000). Sentirse conectado socialmente es esencial para el bienestar emocional y psicológico

## 2. Tipos de motivación

La TAD describe un continuum de motivación que incluye tres tipos principales:

- **Motivación intrínseca:** Surge de la satisfacción personal y el placer derivado de realizar una actividad. Esta motivación es autónoma y se asocia con un mayor bienestar psicológico (Deci & Ryan, 2000).
- **Motivación extrínseca:** Se basa en recompensas o presiones externas para realizar una tarea. Aunque puede ser efectiva a corto plazo, puede erosionar la motivación intrínseca si no se alinea con las necesidades personales (Deci & Ryan, 2000).
- **Desmotivación o amotivación:** Ocurre cuando las necesidades psicológicas no se satisfacen, lo que lleva a una falta de propósito y motivación para actuar (Deci & Ryan, 2000).

## 3. Aplicaciones y resultados

La TAD ha sido aplicada en diversos ámbitos, como la educación, el deporte y el trabajo, para mejorar la motivación y el bienestar. Los estudios muestran que la motivación intrínseca está altamente relacionada con el bienestar psicológico y el desempeño óptimo en diferentes contextos.

### **2.2.2. Estrés laboral**

#### **Definición.**

Una definición clásica del estrés es la sugerida por Valdez y Flores (1985), que la definen como la respuesta adaptativa que nace de la cognición del sujeto en relación con su entorno. Este estado se considera de activación biológica que es resultado de la evaluación cognitiva que realiza el individuo del ambiente próximo donde se desenvuelve.

El estrés laboral se define como una respuesta al entorno laboral que puede afectar negativamente el bienestar físico y mental de los empleados (Cox et al., 2005). Desde la década de 1930, el estrés ha sido estudiado como un síndrome de adaptación general (Alcalde, 2010), pero su estudio en el contexto laboral comenzó a ganar relevancia debido a observaciones sobre empleados del sector salud que experimentaban disminución en su rendimiento y felicidad (Alcalde, 2010).

El estrés laboral se define como la respuesta física y psicológica negativa que surge cuando las demandas del entorno de trabajo superan los recursos del individuo para afrontarlas (Lazarus & Folkman, 1984). Según la OMS (2020), el estrés laboral es una de las principales causas de problemas de salud mental y física en empleados a nivel mundial.

Este estrés no se debe pasar por alto o tan siquiera tomar en poco, como lo precisa Platán (2023) el estrés laboral afecta de forma sistemática tanto el aspecto del bienestar como el de la salud en general del trabajador.

La atención e importancia que se le da al estrés laboral permite tomar en cuenta las formas en que se manifiesta y las causas que la detonan. Plantrán (2023), señala que las organizaciones deben canalizar energía y esfuerzo para preservar la salud ocupacional de los colaboradores. Considerando que un trabajador estresado estará más cansado, desanimado, con ansiedad y presentando las consecuencias en la salud.

## **Modelos explicativos del estrés laboral.**

### **Modelos clásicos del estrés laboral.**

En sus investigaciones pioneras, Hans Selye (1950) propuso el modelo del Síndrome General de Adaptación (SGA) para explicar los mecanismos fisiológicos que desencadena el organismo frente a demandas externas exigentes. Este marco teórico distingue tres etapas progresivas: reacción inicial de alerta, periodo de adaptación sostenida y fase terminal de colapso funcional.

Según Selye, el estrés es un síndrome o conjunto de reacciones de tipo fisiológicas, que responde a distintos factores presentes en el medio inmediato y cercano. Estas respuestas no solo son fisiológicas, sino también emocionales y conductuales que tienen su efecto negativo en la organización (rotación laboral, ausentismo, etc.).

Para Selye, el estrés es resultado del proceso adaptativo del individuo, en este caso del trabajador que busca integrarse en el entorno laboral. La respuesta puede ser psíquica o biológica. Resalta su estudio del estrés, porque identifica dos tipos: el estrés positivo y el negativo.

El positivo o eutrés, es esencial para el ser humano y necesario para responder a las exigencias del día a día. Saludable si se considera una cantidad óptima y necesaria para la supervivencia del ser humano.

El negativo o distrés, es el que se considera dañino y no saludable. Patológico para el organismo debido a que causa diversas reacciones, tales como: alteración de neuronas del hipocampo, patologías mentales, acelera el proceso de envejecimiento.

Ley de Yerkes-Dodson. Por su parte, Yerkes y Dodson (1908) establecen que la relación entre estrés y rendimiento sigue una curva en forma de U invertida, donde niveles moderados de estrés pueden mejorar el desempeño, pero niveles muy altos o muy bajos lo deterioran.

Teoría de los Dos Factores de Herzberg. Herzberg (1959) plantea que los factores higienizantes (salario, condiciones laborales) y los motivacionales (reconocimiento, logro) influyen en la satisfacción y el estrés en el trabajo.

### **Modelos contemporáneos del estrés laboral.**

Modelo demanda-control de Karasek. Karasek (1979) propone que el estrés surge de la combinación de altas demandas laborales y un bajo control sobre el trabajo. Este modelo ha sido clave en la formulación de estrategias de prevención del estrés en el trabajo.

Modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist. Siegrist (1996) sugiere que el estrés se genera cuando hay un desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajador invierte y las recompensas obtenidas, lo que puede derivar en burnout.

Modelo demanda-recursos de Demerouti y Bakker. Demerouti et al. (2001) amplían el modelo de Karasek y consideran que el equilibrio entre demandas y recursos determina el bienestar o el agotamiento laboral.

### **Estrés laboral y salud mental.**

El estrés crónico en el trabajo puede generar problemas psicológicos como ansiedad, depresión y síndrome de burnout (Maslach & Jackson, 1981). Además, estudios recientes han vinculado el estrés laboral con enfermedades cardiovasculares y trastornos del sueño (Ganster & Rosen, 2013).

### **El estrés como transacción.**

Según esta perspectiva el estrés el individuo realiza una especie de transacción con su entorno, vale decir que los procesos cognitivos y emociones asociadas a determinado evento tienen discrepancia o desequilibrio entre lo que demanda la situación y los recursos con los que responde el individuo (recursos biológicos, físicos, psicológicos, etc.).

Los autores que representan esta forma de interpretar el estrés son Cox y Mackay (1981) y Lazarus y Folkman (1984). Desde este marco teórico, el estrés -incluyendo su variante

ocupacional- emerge de la interacción dinámica entre el sujeto y su entorno, particularmente cuando este último es valorado como hostil o riesgoso. Según este enfoque, la tensión psicológica aparece cuando el individuo percibe un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y sus propios recursos para gestionarlas, generando así estados emocionales negativos como angustia, presión psicológica y descontento.

La teoría transaccional del estrés, desarrollada por Lazarus y Folkman (1984), es una de las más acreditadas en el estudio del estrés. Esta teoría se centra en la interacción dinámica entre el individuo y su entorno, donde el estrés surge de la evaluación cognitiva de las demandas del ambiente y los recursos disponibles para afrontarlas (Lazarus & Folkman, 1984).

El proceso implica dos etapas de evaluación:

- **Evaluación primaria:** En esta etapa, se determina si una situación es relevante para los objetivos personales y si representa una amenaza o un desafío (Lazarus & Folkman, 1984).
- **Evaluación secundaria:** Posteriormente, se evalúan los recursos y habilidades disponibles para enfrentar la situación, lo que determina la intensidad de la respuesta de estrés (Lazarus & Folkman, 1984).

Las respuestas al estrés pueden ser de tres tipos: estrés benigno, tolerable o tóxico, dependiendo de cómo se percibe la amenaza y la disponibilidad de recursos para afrontarla

Desde este punto de vista, se contemplan tres dimensiones que permiten medir el estrés laboral: 1) la demanda percibida, 2) la respuesta inducida producto de la evaluación cognitiva y, 3) los recursos disponibles para dar cara a la situación.

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### ***2.3.1. Hipótesis general***

H<sub>G</sub>: Existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.

### ***2.3.2. Hipótesis específicas***

He1: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

He2: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación y control en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

He3: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

He4: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión proyectos en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

Correspondió con el recurso hipotético-deductivo, el cual se estructuró en dos fases fundamentales: inicialmente, la formulación de hipótesis basadas en observaciones y conocimientos previos, y posteriormente, la verificación o refutación de estas hipótesis mediante evidencia empírica (Guevara et al., 2020). Es decir, este estudio se alineó con el método científico, fundamentándose en la validación de supuestos a través de un razonamiento lógico y sistemático.

### **3.2. Enfoque investigativo**

Se aplicó el paradigma cuantitativo, también referido como enfoque positivista (Arce, 2018). Dicho enfoque se centró en establecer objetivos concretos y validar hipótesis mediante el análisis estadístico, utilizando para ello técnicas e instrumentos de medición específicos (Jiménez et al., 2022). Esta investigación aplicó una metodología cuantitativa para analizar estadísticamente los niveles de bienestar psicológico y estrés laboral en los agentes policiales de la comisaría de Jaén, examinando además cómo estas variables influían en el desempeño institucional y la eficacia del servicio público prestado.

### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio se orientó de forma básica/teórica, caracterizada en conocer los fenómenos y eventos que se observan en este contexto específico; es por ello, la investigación buscó enriquecer el cuerpo teórico existente respecto a las variables de interés (Arispe et al., 2020).

### **3.4. Diseño de la investigación**

El estudio adoptó un diseño de investigación observacional y transversal con enfoque correlacional. Esta aproximación metodológica preservó las condiciones naturales del fenómeno estudiado, ya que no se intervino deliberadamente en ninguna de las variables analizadas. En cambio, se investigará el problema en su contexto natural, observándolo dentro del entorno en el que se presenta y analizándolo detenidamente (Hernández y Mendoza, 2018).

A su vez, de corte transversal porque se situó en la categoría de observación y prevalencia en la población objetivo; por ende, el estudio se realizará en un intervalo temporal definido, alineándose con un enfoque en el que los instrumentos se aplican en un único momento (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Además, fue de alcance correlacional debido a que permitió conocer la asociación o relación entre dos o más variables contribuyendo al cumplimiento del objetivo de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.5. Población, muestra y muestreo

Se trata de un colectivo de atributos compartidos en diferentes unidades de análisis, que puede ser tanto finito como infinito, y que constituye un grupo definido dentro del contexto específico de la investigación (Arias, 2020). En este escenario, se determinó de manera finita, logrando seleccionar a 160 oficiales de la comisaría sectorial Jaén, que participaron como población de estudio.

La selección de la muestra se realizará de manera que represente de manera precisa las características de la población, garantizando similitudes generales con el conjunto total de individuos (Arias, 2020). La muestra se obtuvo aplicando la siguiente fórmula:

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

N= Población

Z= 1,96

p= 0,5

q= 0,5

e= 0,05

Reemplazando los datos se obtiene la cantidad de oficiales que formarán parte de la muestra:

$$n = 114$$

El tamaño final fue de 114 efectivos policiales. El muestreo no probabilístico por conveniencia es una técnica que selecciona participantes basándose en su accesibilidad y proximidad al investigador, sin considerar si representan a toda la población (Hernández, 2020). Es conveniente debido a su facilidad de implementación, rapidez y bajo costo, lo que lo hace ideal para estudios exploratorios y piloto. Aunque presenta desventajas como el sesgo potencial y las limitaciones en la generalización de resultados, su uso es ampliamente aceptado por su eficiencia en términos de tiempo y recursos.

Este estudio consideró exclusivamente a los miembros de la policía que reunieron las siguientes condiciones:

**Criterios:**

- Efectivos policiales que aceptaron voluntariamente participar en la investigación.
- Efectivos policiales que firmaron el consentimiento informado.
- Efectivos policiales que respondieron y completaron los cuestionarios.
- Efectivos policiales que pertenecían a la comisaría sectorial Jaén y se encontraban en actividad.

### 3.6. Variables y operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Bienestar psicológico	Se trata de una evaluación basada en experiencias positivas y negativas de una persona, considerando sus interacciones y recursos de apoyo (Harvey et al., 2021), Conjunto de respuestas a nivel emocional y físico debido a un desequilibrio entre las capacidades del trabajador y las exigencias o demandas del entorno laboral (OIT, 2016).	Se midió mediante la “Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A)”	Autonomía	Independiente Asertividad	Ordinal	Alto: 37 a más Medio: 22-36 Bajo: 13-21  (Injo, 2021)
			Aceptación y control	Control Aceptación de su persona		
Estrés laboral		Se explica a partir de los puntajes obtenidas por la “Escala de Estrés Laboral”.	Vínculos psicosociales	Confía en los demás Empático	Ordinal	Muy bajo: 0-44 Bajo: 45-88 Alto: 89-131 Muy alto: 132-175
			Proyectos	Metas a futuro		
			Superiores y recursos	Trámites y procesos administrativos de la organización.		
			Organización y equipo de trabajo	Estructura, la cohesión y respaldo del grupo laboral		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

El investigador empleará recursos para alcanzar los objetivos de la investigación (Arispe et al., 2020). De esta manera, el estudio se aplicó de dos formas: la observación, que se centró en monitorear las conductas de los participantes (Ñaupas et al., 2018). Además, se recurrió a la encuesta, que facilitó la obtención de información detallada y específica de los individuos en el contexto estudiado (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A).**

La herramienta tuvo su primera versión creada por Casullo (2002), siendo posteriormente ajustada y validada para población peruana mediante el trabajo de Domínguez (2014). La versión final, aplicada a 222 alumnos universitarios de Lima, incluye 13 ítems con un sistema de respuesta Likert de tres puntos (1=En desacuerdo, 2=Neutro, 3=De acuerdo). Está diseñado para individuos de 16 a 64 años. La puntuación total del instrumento, que va de 13 a 39 puntos, se obtiene sumando directamente las respuestas de cada ítem (Trujillo, 2020).

Asimismo, para Carcelén (2017) emplea 4 dimensiones siendo: Autonomía que corresponde a los ítems (4,9 y12); para la segunda dimensión de aceptación/control con los ítems (2,11 y 13); la tercera dimensión de vínculos psicosociales con los ítems (5,7 y 8) y para la última dimensión proyectos con los ítems (1,3,6 y10).

##### **Escala de Estrés Laboral.**

A finales de la década de 1980, los investigadores Ivancevich y Matteson crearon este instrumento de medición a solicitud conjunta de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. El propósito fundamental era valorar cómo los trabajadores perciben las situaciones estresantes en su entorno laboral. La

prueba, que puede administrarse tanto individual como colectivamente en un máximo de 16 minutos, está compuesta por 25 preguntas agrupadas en dos dimensiones principales: (1) aspectos relacionados con los jefes y medios disponibles, y (2) factores concernientes al clima organizacional y dinámicas grupales. Posteriormente, en 2013, Ángela Suárez adaptó esta escala para una población peruana al evaluar a 203 trabajadores en Lima Metropolitana

### **3.7.3. Validación**

Concerniente a la Escala de Bienestar Psicológico, Robles (2020) establece la validez mediante un análisis factorial confirmatorio, el cual presenta índices de ajuste apropiados: ( $\chi^2/\text{gl}$ : 2,394), (GFI: 0,934), (SRMR: 0,0512), (RMSEA: 0,068), (CFI: 0,953) y (TLI: 0,937).

La validación peruana de la Escala de Estrés Laboral (OIT-OMS) confirmó su estructura interna mediante análisis factorial confirmatorio, se evidencia que el modelo presenta un ajuste adecuado, con  $\chi^2(230) = 568.2$ , CFI = .966, RMSEA = .077 y SRMR = .057, las cargas factoriales varían entre .34 y .87. El análisis de consistencia interna mediante el coeficiente omega para el modelo unidimensional arrojó un valor de  $\omega = .96$ . (Arata, 2025).

### **3.7.4. Confiabilidad**

La Escala de Bienestar Psicológico, de acuerdo con Robles (2020), se encontraron evidencias de confiabilidad de la escala mediante dos indicadores: el coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0,842$ ) y el coeficiente Omega de McDonald ( $\omega=0,849$ ).

Para la Escala de Estrés Laboral (OIT-OMS) demuestra una alta confiabilidad, el análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente omega resultó apropiado para valores superiores a .70 (Arata, 2025).

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

La investigación se llevó a cabo siguiendo un meticuloso procedimiento. Inicialmente, se efectuó una recapitulación y recopilación de literatura a partir de diferentes teorías a través de distintas bases investigativas. Seguidamente, se obtuvo la autorización de manera presencial y se aplicaron los instrumentos de medición en las unidades de análisis, considerando los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos.

En cuanto a la etapa final, se configuró el formulario para evitar respuestas adicionales. Todas las calificaciones recabadas se registraron en una base de datos por medio del software Microsoft Excel y posteriormente se exportaron al software SPSS versión 26, utilizando específicamente frecuencias y porcentajes a nivel descriptivo y, a nivel inferencial, el coeficiente de correlación de Spearman ( $r_s$ ) debido a la no normalidad de los datos.

### **3.9. Aspectos éticos**

Previo a la recopilación de datos, se aplicó el consentimiento informado, considerando el propósito, tiempo y metodología de estudio. Los datos recopilados fueron tratados de manera estrictamente confidencial y se almacenaron de forma segura, protegiendo la identidad de los participantes (APA, 2017). El estudio se desarrolló siguiendo los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, priorizando en todo momento los derechos, la protección y el bienestar de los participantes (Manzini, 2000).

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 2**

*Distribución de los niveles de bienestar psicológico en efectivos policiales*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	2	1.8
Medio	7	6.1
Alto	105	92.1
Total	114	100,0

*Nota. M= 36.10; D.S.= 4.126*

Los datos presentados en la tabla 2 revelan una distribución notable: la amplia mayoría de participantes (92.1%) se sitúa en el rango superior de bienestar psicológico. Un grupo significativamente menor, representando el 6.1% (7 individuos), muestra indicadores medios, mientras que apenas el 1.8% (2 personas) registra valores por debajo del estándar esperado.

**Tabla 3**

*Distribución de los niveles de estrés laboral en efectivos policiales*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Muy bajo	81	71.1
81	18	15.8
Alto	13	11.4
Muy alto	2	1.8
Total	114	100.0

*Nota. M= 44.26; D.S.= 29.760*

Los resultados consignados en la tabla 3 muestran una distribución significativa: aproximadamente 7 de cada 10 participantes (71.1%) presentan indicadores mínimos de desgaste profesional. En contraste, un 15.8% (18 individuos) registra valores moderadamente bajos, mientras que el 11.4% (13 casos) evidencia niveles preocupantes. Llama la atención que solo el 1.8% (2 personas) alcanza el rango óptimo de ausencia de estrés.

### 4.1.2. Prueba de hipótesis

**Tabla 4**

*Ajuste a la curva normal de las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	P
Superiores y recursos	.265	114	.000
Organización y equipo de trabajo	.275	114	.000
Estrés laboral	.279	114	.000
Autonomía	.330	114	.000
Vínculos psicosociales	.426	114	.000
Proyectos	.465	114	.000
Aceptación y control	.307	114	.000
Bienestar psicológico	.241	114	.000

*Nota.*  $p$  = probabilidad de significancia estadística;  $gl$  = grados de libertad.

El análisis de normalidad realizado (tabla 4) reveló que las variables psicológicas evaluadas y sus respectivas dimensiones presentan distribuciones no normales ( $p < 0.001$ ). Ante este hallazgo, se optó por utilizar métodos estadísticos no paramétricos para verificar las hipótesis planteadas en la investigación.

#### **Hipótesis general:**

Existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.

#### **Hipótesis estadística:**

$H_0$ : No existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.

$H_1$ : Existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.

Nivel de significancia:  $\alpha = .05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \leq \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

$p > \alpha \rightarrow$  no se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

**Tabla 5***Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico*

		Bienestar psicológico
	$r_s$	-.375
Estrés laboral	$p$	.000
	$n$	114

*Nota.*  $r_s$ = coeficiente de correlación de Spearman;  $p$ =probabilidad de significancia estadística;  $n$  = muestra

En la tabla 5, el valor de  $p$  es igual a .000, siendo este menor en comparación al umbral común de .05; en ese sentido, la correlación observada es estadísticamente significativa. Por otra parte, el coeficiente calculado es de -.375, que implica una correlación inversa y de intensidad baja entre estrés laboral y bienestar psicológico.

### **Hipótesis específica 1:**

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

### **Hipótesis estadística:**

$H_0$ : No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

$H_1$ : Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

Nivel de significancia:  $\alpha = .05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \leq \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

$p > \alpha \rightarrow$  no se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

**Tabla 6***Correlación entre estrés laboral y la dimensión autonomía*

		Autonomía
Estrés laboral	$r_s$	-.264
	$P$	.005
	$N$	114

Nota.  $r_s$ = coeficiente de correlación de Spearman;  $p$ =probabilidad de significancia estadística;  $n$  = muestra

En la tabla 6, el valor de  $p$  es igual a .005, siendo menor en comparación al umbral común de .05; en ese sentido, la correlación observada es estadísticamente significativa. Por lo demás, el coeficiente calculado es de -.264, que implica una correlación inversa y de intensidad baja entre estrés laboral y la dimensión autonomía.

**Hipótesis específica 2:**

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación y control en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

**Hipótesis estadística:**

$H_0$ : No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación y control en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

$H_1$ : Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación y control en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

Nivel de significancia:  $\alpha = .05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \leq \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

$p > \alpha \rightarrow$  no se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

**Tabla 7***Correlación entre estrés laboral y la dimensión aceptación y control*

		Aceptación y control
Estrés laboral	$r_s$	-.350
	$P$	.000
	$N$	114

Nota.  $r_s$ = coeficiente de correlación de Spearman;  $p$ =probabilidad de significancia estadística;  $n$  = muestra

En la tabla 7, el valor de  $p$  es igual a .000, siendo menor en comparación al umbral común de .05; por consiguiente, la correlación observada es estadísticamente significativa. Del mismo modo, el coeficiente calculado es de -.350, que involucra una correlación inversa y de intensidad baja entre estrés laboral y la dimensión aceptación y control.

### **Hipótesis específica 3:**

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

### **Hipótesis estadística:**

$H_0$ : No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

$H_1$ : Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

Nivel de significancia:  $\alpha = .05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \leq \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

$p > \alpha \rightarrow$  no se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

### **Tabla 8**

*Correlación entre estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales*

		Vínculos psicosociales
	$r_s$	-.401
Estrés laboral	$p$	.000
	$n$	114

*Nota.*  $r_s$ = coeficiente de correlación de Spearman;  $p$ =probabilidad de significancia estadística;  $n$  = muestra

En la tabla 8, el valor de  $p$  es igual a .000, siendo menor en comparación al umbral común de .05; entonces, la correlación observada es estadísticamente significativa. Al mismo tiempo, el coeficiente calculado es de -.401, que implica una correlación inversa y de intensidad moderada entre estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales.

**Hipótesis específica 4:**

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión proyectos en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

**Hipótesis estadística:**

$H_0$ : No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión proyectos en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

$H_1$ : Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión proyectos en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.

Nivel de significancia:  $\alpha = .05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \leq \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

$p > \alpha \rightarrow$  no se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

**Tabla 9**

*Correlación entre estrés laboral y la dimensión proyectos*

		Proyectos
	$r_s$	-.291
Estrés laboral	$p$	.002
	$n$	114

*Nota.*  $r_s$ = coeficiente de correlación de Spearman;  $p$ =probabilidad de significancia estadística;  $n$  = muestra

En la tabla 9, el valor de  $p$  es igual a .002, siendo menor en comparación al umbral común de .05; entonces, la correlación observada es estadísticamente significativa. Al mismo tiempo, el coeficiente calculado es de -.291, que implica una correlación inversa y de intensidad baja entre estrés laboral y la dimensión proyectos.

**4.1.3. Discusión de resultados**

Este estudio tuvo como propósito primordial determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en los efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén. Asimismo, se buscó identificar los niveles de ambas variables y analizar la relación entre el

estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico: autonomía, aceptación y control, vínculos psicosociales y proyectos.

Los resultados mostraron una correlación inversa y estadísticamente significativa ( $r_s = -.375, p < 0.001$ ), lo que indica que, a mayor bienestar psicológico, menor estrés laboral. Este hallazgo coincide con investigaciones internacionales como la de Jinu et al. (2025), quienes encontraron una fuerte asociación negativa entre estrés ocupacional y salud mental en policías, atribuyéndolo a factores como la sobrecarga laboral y el conflicto de roles.

Por su parte, en México, Linares (2022) evidenció que el estrés personal, el apoyo y el estrés social tuvieron influencia significativa con la salud mental deficitaria ( $r = -.238; r = .813$ ) en 242 efectivos policiales municipales de la ciudad de Durango.

A nivel nacional, estudios como los de Portugal y Fuentes (2022) y Espinoza (2021) respaldan esta relación inversa, aunque con variaciones en la magnitud del efecto, posiblemente debido a diferencias metodológicas o características específicas de las muestras. Desde el marco teórico, estos resultados se explican mediante el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989), que postula que el desarrollo de dimensiones como la autonomía, las relaciones positivas y el propósito en la vida actúa como un factor protector frente al estrés.

Asimismo, la teoría transaccional de Lazarus y Folkman (1984) sugiere que los individuos con mayores recursos psicológicos perciben las demandas laborales como menos amenazantes, lo que reduce su impacto negativo.

El primer objetivo específico fue identificar los niveles de bienestar psicológico y estrés laboral en los efectivos policiales. Los resultados revelaron que la mayoría presentaba un alto nivel de bienestar psicológico (92.1%) y un nivel muy bajo de estrés laboral (71.1%). Estos datos contrastan parcialmente con estudios como el de Callupe y Rodríguez (2023), que reportaron niveles moderados de estrés en militares peruanos, lo que podría deberse a

diferencias en los contextos laborales (policial vs. militar) o a la implementación de estrategias de afrontamiento más efectivas en la comisaría evaluada.

A nivel internacional, investigaciones como las de Alarcón (2023) en Ecuador y Linares (2022) en México han documentado mayores niveles de estrés en fuerzas policiales, atribuyéndolos a factores organizacionales y psicosociales. **Desde la perspectiva de la psicología positiva (Seligman, 2002)**, el alto bienestar observado podría reflejar la presencia de fortalezas personales y recursos institucionales que favorecen la resiliencia. No obstante, el 11.4% de los participantes con estrés alto sugiere la necesidad de intervenciones focalizadas para este subgrupo.

El estudio también analizó la relación entre el estrés laboral y las dimensiones específicas del bienestar psicológico. La dimensión vínculos psicosociales mostró la correlación inversa más fuerte ( $r_s = -0.401$ ), lo que coincide con hallazgos internacionales como los de Ramos et al. (2020), quienes destacaron el papel del apoyo social en la satisfacción laboral. Este resultado se alinea con la teoría de la autodeterminación (Ryan & Deci, 2000), que enfatiza la importancia de las relaciones significativas para el bienestar y la reducción del estrés.

Por otro lado, la dimensión autonomía presentó una correlación más débil ( $r_s = -0.264$ ), lo que podría explicarse por la naturaleza jerárquica de las instituciones policiales, donde la autonomía individual suele estar restringida, tal como señalan modelos organizacionales como el de Karasek (1979). Finalmente, las dimensiones aceptación y control ( $r_s = -0.350$ ) y proyectos ( $r_s = -0.291$ ) mostraron correlaciones moderadas, respaldando la idea de que la capacidad de adaptación y la planificación futura son recursos clave para manejar el estrés, tal como propone la teoría del afrontamiento (Lazarus & Folkman, 1984).

La investigación reconoce ciertas restricciones metodológicas, particularmente su naturaleza transversal y el análisis circunscrito a una única unidad policial, factores que

afectan la extrapolación de los hallazgos. Se sugiere que estudios posteriores implementen metodologías longitudinales e incorporen muestras más diversas para examinar la dinámica temporal de estos fenómenos en variados escenarios del quehacer policial. Asimismo, sería valioso incorporar enfoques cualitativos para profundizar en las experiencias subjetivas de los efectivos policiales.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

**Primera:** Se evidenció una correlación inversa y estadísticamente significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico ( $r_s = -.375$ ;  $p < .05$ ), aunque de intensidad baja.

**Segunda:** Se reveló que una amplia mayoría de participantes (92.1%) se sitúa en el rango superior de bienestar psicológico y un muy bajo nivel de estrés laboral (71.1%). Sin embargo, un menor porcentaje (11.4%) reporta estrés alto, lo que podría afectar su estabilidad psicológica.

**Tercera:** Se evidenció una correlación inversa y estadísticamente significativa ( $r_s = -.264$ ,  $p = .005$ ) entre el estrés laboral y la dimensión de autonomía, lo que indica que, a menor estrés, mayor percepción de autonomía en los efectivos policiales.

**Cuarta:** Se comprobó una correlación inversa y estadísticamente significativa ( $r_s = -.350$ ,  $p = .000$ ) entre el estrés laboral y la dimensión aceptación y control, lo que indica que, a menor estrés, mayor percepción de aceptación y control en los efectivos policiales.

**Quinta:** Se demostró una correlación inversa y estadísticamente significativa ( $r_s = -.401$ ,  $p = .000$ ) entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales, lo que indica que, a menor estrés, mayor percepción de vínculos psicosociales en los efectivos policiales.

**Sexta:** Se comprobó una correlación inversa y estadísticamente significativa ( $r_s = -.291$ ,  $p = .002$ ) entre el estrés laboral y la dimensión proyectos, lo que indica que, a menor estrés, mayor percepción de proyectos en los efectivos policiales.

## 5.2. Recomendaciones

**Primera:** Invitar a psicólogos del establecimiento de salud más cercano a efectuar programas basados en técnicas de mindfulness o relajación dirigidos al 11.4% de efectivos policiales con alto estrés, al ser este grupo el que presentó mayor riesgo de afectación en su bienestar psicológico, autonomía y relaciones psicosociales.

**Segunda:** Invitar a psicólogos del establecimiento de salud más cercano a ejecutar programas de intervención grupal de integración para mejorar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de los policías, al ser la dimensión vinculación psicosocial la que mostró mayor grado de relación con el estrés laboral.

**Tercera:** Invitar a psicólogos del establecimiento de salud más cercano a diseñar estrategias organizacionales que promuevan mayor control y toma de decisiones en las labores policiales, dado que la dimensión autonomía fue la que guardó menor intensidad de relación con el estrés laboral en los participantes.

**Cuarta:** Al comisario del establecimiento policial, se recomienda garantizar que los efectivos cuenten con equipos adecuados y personal suficiente para reducir la sobrecarga laboral, factor asociado al estrés laboral.

**Quinta:** Replicar el estudio en otras comisarías o regiones del país para comparar resultados, analizando el impacto de factores como el apoyo familiar, años de servicio o turnos laborales en el bienestar psicológico.

## REFERENCIAS

- Antuña, C. (2022). Bienestar psicológico, inteligencia emocional y resolución de conflictos en miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado español. *MLS Psychology Research*, 5(2). <https://doi.org/10.33000/mlspr.v5i2.790>
- Alarcón, M. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal policial de una unidad especial de investigación, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica del Norte. <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/16057/2/PG%201842%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Alves, L., Abreo, L., Petkari, E., & Pinto da Costa, M. (2023). Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 332, 283-298. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.03.081>
- American Psychological Association (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arce, R. (2018). Respuestas del pensamiento complejo al pensamiento simplificante. *Horizontes y Raíces*, 6(1), Article 1. <https://revistas.uh.cu/hraices/article/view/4566>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O. R., Acuña, L. A., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>

- Benavides, C., Segura, A., y Rojas, L. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3). <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i3.1184>
- Bernal, M. (2019). La función policial desde la perspectiva de los derechos humanos y la ética pública. *Revista IUS*, 13(44), 251-280. <https://doi.org/10.35487/rius.v13i44.2019.441>
- Briceño, P. (2022). *Bienestar psicológico y ansiedad en el personal PNP del Departamento de Protección de Magistrados de la Dirección de Seguridad del Estado de la PNP – 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1577>
- Calizaya, P. y Delgado, R. (2020). *Relación entre síndrome de burnout y bienestar psicológico en el personal policial del departamento de investigación criminal del distrito de Arequipa 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1295/1/CALIZAYA%20MESTAS%20PELE%20SANTOS-DELGADO%20TEJADA%20RODOLFO%20BAILY.pdf>
- Callupe, M. y Rodríguez, A. (2023). *Bienestar psicológico y estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres nro. 43* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13776/8/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Callupe\\_Rodriguez\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13776/8/IV_FHU_501_TE_Callupe_Rodriguez_2023.pdf)
- Cano-García, M., Ruiz-Blandón, D., Vergara-Velez, I., y Chaverra-Gil, L. (2023). Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. *Ciencia y enfermería*, 29, 31. <https://dx.doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>

- Cano, J., Olgún, J., Camargo, C., López, J., García, B., & García, J. (2023). Psychosocial risk factors identification in Mexican workers and RGIII validation. *Work (Reading, Mass)*, 76(1), 189-203. <https://doi.org/10.3233/WOR-220316>
- Carcelén, G. (2017). *Relaciones intrafamiliares y su influencia en el bienestar psicológico de los adultos mayores* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/25550>
- Cardenas, J. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48747>
- Chapoñan, M. (2021). *Análisis teórico del bienestar psicológico formulado por Carol Ryff y Martina Casullo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4371>
- Chiroque, A. (2019). *Evidencia de los procesos psicométricos del cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en empleados del sector privado del distrito Veintiséis de Octubre en la ciudad de Piura: Copsoq istas21 - versión media* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41089>
- Díaz, P., Estrada, E., Iparraguirre, N., Grajeda, A., y Misare, M. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico SPWB de Carol d. Riff en estudiantes de secundaria de la UGEL 02. *Revista de investigación en psicología*, 23(2), 179-195. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19240>

- El Peruano (2020, agosto). *Unos 400 policías y 125 médicos han muerto en Perú por COVID-19*. <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20200815/policias-medicos-muerto-peru-coronavirus-8076370>
- Fernández, S. (2020). Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 3 (3). <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/373350>
- Forero, F., Lara, A., Pinto, N., Rodríguez, J., & Triana, A. (2020). *Influencia del sistema de bienestar laboral de la Policía Nacional en la calidad de vida laboral en los miembros del CAI Calle 13 localidad de Fontibón en Bogotá* [Tesis de Licenciatura, Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Institucional Alejandria. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2605>
- García, D., Soler, M., Achard, L., y Cobo, R. (2020). Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 370-393. <https://doi.org/10.15359/ree.24-1.19>
- García, M., Luceño, L., y García, J. (2022). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: Una revisión sistemática. *Ansiedad y estrés*, 28(1), 16-29.
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción) | RECIMUNDO* (3). 4(3), Article 3. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Harnett, P., Kelly, M., & Gullo, M. (2023). The impact of posttraumatic stress disorder on the psychological distress, positivity, and well-being of Australian police officers. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy*, 15(2), 340-348. <https://doi.org/10.1037/tra0001136>

- Harvey, J., Obando, L., Hernández-Ordoñez, K., y Cruz, E. (2021). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento frente a la COVID-19 en universitarios. *Universidad y Salud*, 23(3), 207-216. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.234>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hernández, O. (2020). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37 (3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es)
- Injo, A. (2021). *Bienestar psicológico en adultos en Chiclayo, Lambayeque, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19788>
- Jiménez, J., Contreras, I., y Ornelas, M. L. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: Un análisis epistemológico. *Revista humanidades*, 12(2), Article 2. <https://doi.org/10.15517/h.v12i2.51418>
- Jinu, RT, Subathra, K. y Senthilkumar, S. (2025). Explorando la asociación entre el estrés laboral y la resiliencia mental del personal policial: El papel del conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico. *Journal of Management World*, 2025 (2), 600-607. <https://doi.org/10.53935/jomw.v2024i4.1004>
- Lazaro, M. y Vargas, M. (2021). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en Efectivos de la Policía, de Cuatro Comisarías de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61180/Lazaro\\_SM-Vargas\\_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61180/Lazaro_SM-Vargas_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Linares, O. (2022). Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 13 (25), 32-90. <https://doi.org/10.56342/recip.vol13.n25.2023.4>
- López, N., Mora, C., y Torres, E. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales y burnout del personal directivo y técnico operativo de la DINASED – Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio institucional de la Universidad Internacional SEK. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3777>
- López, N., Torres, E., Mora, C., & Ricaurte, E. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados. *Revista Cientific*, 5(Ed. Esp.). <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.E.9.185-204>
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Marcilla, R. (2021). *Factores asociados al síndrome de Burnout en personal médico asistencial de los departamentos de Enfermedades Sistémicas y de Emergencias del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17541>
- Marín, C., Jorquera, Y., y Banca, H. (2023). Relación del bienestar psicológico con las estrategias de afrontamiento y la satisfacción familiar en universitarios durante la pandemia. *Revista de Psicología*, 41(2), 823-858. <https://doi.org/10.18800/psico.202302.008>

- Marly, B., Alarcón, Y., Cudris, L., Trejos, A., y Campo, L. (2019). Bienestar psicológico en adolescentes colombianos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 396.
- Muñoz, J., Soto, R., Cáceres, Y., Torres, R., Flores, L. R., Sanchez, Y., Baldeon, R., y Mendoza, H. (2023). Prevalencia de riesgos psicosociales en colaboradores de la empresa eSmelter SA – minería y construcción. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 5448-5466. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6563](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6563)
- Ñaupas, H., Palacios, M., Valdivia, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa—Cualitativa y redacción de la tesis. 5ª Edición—Ediciones de la U.* [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Observatorio de la OIT: COVID-19 y el mundo del trabajo. 5a edición | OIT/Cinterfor.* <https://www.oitcinterfor.org/node/7865>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Nuevo coronavirus 2019 afecta en el trabajo.* <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Pérez, A. (2024). Respuesta carta editor “Población y muestra”. *International journal of interdisciplinary dentistry*, 17(2), 67. <https://dx.doi.org/10.4067/s2452-55882024000200067>
- 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 institucional de la Universidad Católica San Pablo. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f6627341-749c-4d7a-b119-a5eb4d61d1b0/content>
- Ramos-Narváez, A., Coral-Bolaños, J., Villota-López, K., Cabrera-Gómez, C., Herrera-Santacruz, J. e Ivera-Porras, D. (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>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3).
- Robles, S. (2020). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) en adultos de 20 a 58 años de Puente Piedra, Lima, 2020*. [Tesis de licenciatura] Universidad César Vallejo
- Ruiz, A., Blaya, M., López, J., Peinado, A., Giner, C., López, J., & Moya, F. (2023). Psychosocial risks factors and burnout in police officers: A network analysis. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 39(3), 478-486.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.522361>
- Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., y Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista temas*, 13, 39-45.
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, 35. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Siesquen, A. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en policías de una jurisdicción policial de Chiclayo, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4855>
- Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 71-81.  
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Tirado, G., Rodríguez, F., Llorente, M., Rubio, F., Topa, G., y López, M. (2022). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada

- con profesionales sanitarios. *Revista iberoamericana de psicología y salud*, 13(2), 93-103. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539325>
- Trinidad, J., y Escobar, C. (2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista Herediana de Rehabilitación*, 5(2), 30-37.
- Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>
- Vallejo, F., Rubio, O., López, J., & Véliz, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(9), 707-721. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9092689>
- Vander, T., Trudel, C., Allin, P., Farrelly, C., Fletcher, G., Frederick, D., Hall, J., Helliwell, J., Kim, E., Lauinger, W., Lee, M., Lyubomirsky, S., Margolis, S., McNeely, E., Messer, N., Tay, L., Viswanath, V., Węziak, D., & Kubzansky, L. (2020). Current recommendations on the selection of measures for well-being. *Preventive Medicine*, 133, 106004. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2020.106004>
- Vega, N., Ceballos, H., & Pardo, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 5(1). <https://doi.org/10.25214/27114406.995>
- Vera, J., Valdez, J., Contreras, E., & Castillo, S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: Un estudio con docentes de educación primaria. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), Article 23. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>

- Yataco, E. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de policías de un Departamento de Patrullaje a Pie, Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65625/Yataco\\_MEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65625/Yataco_MEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zaga, F. (2024). Informalidad económica en América Latina. *Iberoamerican Business Journal*, 7(2), 06-32. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2024.vol7.2.11080>
- Zhang, R., Wang, K., Yin, L., Zhao, W., Xue, Q., Peng, M., Min, B.-Q., Tian, Q., Leng, H.-X., Du, J.-L., Chang, H., Yang, Y., Li, W., Shangguan, F.-F., Yan, T.-Y., Dong, H.-Q., Han, Y., Wang, Y.-P., Cosci, F., & Wang, H.-X. (2020). Mental Health and Psychosocial Problems of Medical Health Workers during the COVID-19 Epidemic in China. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 89(4), 242-250. <https://doi.org/10.1159/000507639>

## Anexos:

## Anexo 1: Matriz de consistencia

## Bienestar psicológico y estrés laboral en efectivos policiales en la comisaría sectorial Jaén, 2025

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son los niveles del el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y la dimensión Autonomía en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y la dimensión Aceptación y Control en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los niveles del estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.</li> <li>- Analizar la relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.</li> <li>- Analizar la relación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación y control en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.</li> <li>- Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación y control en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.</li> <li>- Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Bienestar psicológico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Autonomía</li> <li>-Aceptación control</li> <li>-Vínculos psicosociales</li> <li>-Proyectos</li> </ul> <p>y</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Estrés laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Superiores y recursos</li> <li>-Organización y equipo de trabajo</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Método:</b> hipotético-deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población:</b> 160 efectivos policiales</p> <p><b>Muestra:</b> Muestra censal</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario Observación</p> <p><b>Instrumento:</b> -Escala BIEPS-A</p>

---

<p>- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?</p>	<p>- Analizar la relación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.</p>	<p>psicosociales en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.</p>	<p>-Escala de estrés laboral OIT-OMS</p>
<p>- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión proyectos en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén?</p>	<p>- Analizar la relación entre el estrés laboral y la dimensión proyectos en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén.</p>	<p>- Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión proyectos en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025.</p>	

---

## Anexo 2: Instrumentos

### Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A)

#### Instrucciones:

Se solicita que lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones. Deberá indicar su opinión respecto a cada una de ellas basándose en sus pensamientos y sentimientos durante el último mes.

Todas las respuestas son válidas, no existen respuestas correctas o incorrectas. Es importante que no deje ninguna afirmación sin responder. Deberá marcar su elección con una cruz (X) en el espacio correspondiente.

Está de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Está en desacuerdo
3	2	1

Nº	ÍTEMS	3	2	1
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas*.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga*.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable*.			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			
13	En caro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

**Gracias por su participación**

## Escala de Estrés Laboral

### Instrucciones:

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Por lo tanto, lea atentamente cada ítem y responda con un valor: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre. Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							

18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

**Anexo 3: Validez del instrumento****CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones:** si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Diego Ismael Valencia Pecho

**DNI:**46196305

**Especialidad del validador:** Psicología Clínica y de la Salud

21 de marzo de 2025



---

Mg. Diego Ismael Valencia Pecho

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones: si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rolandi Cavallero Lorenzo

DNI: 06624098

Especialidad del validador: Organizacional

21 de marzo de 2025



---

C.Ps.P. N° 2518

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones:** si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Silvana Varela Guevara

**DNI:** 47283514

**Especialidad del validador:** Psicología Clínica y de la Salud

21 de marzo de 2025



---

Dra. Silvana Varela Guevara

## Anexo 4: aprobación del comité de ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 16 de junio de 2025

Investigador(a)  
**Liz Marily Sigueñas Ramos**  
**Exp. N°:0529-2025**

---

De mi consideración:

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

- Protocolo titulado: “Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en efectivos policiales de la comisaria sectorial Jaén , 2025.” con **fecha 21/04/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Liz Marily Sigueñas Ramos

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. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. 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.
4. La constancia de aprobación por el **CIEIC** no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta  
Presidenta  
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica  
Universidad Privada Norbert Wiener

## Anexo 5: Formato de consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Título de proyecto de investigación** : “Bienestar Psicológico y Estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025”

**Investigadores** : Liz Marily Sigueñas Ramos

**Institución(es)** : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

---

#### I. INFORMACIÓN

##### **Propósito del estudio:**

El propósito de este estudio es conocer el bienestar psicológico e identificar los niveles de estrés en su entorno. Esto permitirá implementar programas en beneficio de la salud psicológica.

##### **Procedimientos del estudio:**

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Responderá 2 cuestionarios de manera sincera.

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 20 minutos. Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

##### **Riesgos:**

Su participación en el estudio *no* altera ni tiene consecuencias negativas en su salud. Tampoco se encuentra cohesionado a resolver los cuestionarios.

##### **Beneficios:**

Usted se beneficiará del presente proyecto, las ventajas son netamente académicas, además podrá acceder a sus resultados de manera ética sin invertir una suma monetaria.

##### **Costos e incentivos:**

Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

##### **Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna

información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

### **Derechos del paciente:**

La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

### **Preguntas/Contacto:**

Puede comunicarse con el Investigador Principal Liz Marily Sigueñas Ramos al número 969817962 y al correo [psicologalizmarily@gmail.com](mailto:psicologalizmarily@gmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité.[etica@uwiener.edu.pe](mailto:etica@uwiener.edu.pe)

## **II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO**

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

\_\_\_\_\_ (Firma)

**Nombre participante:**

**DNI:**

**Fecha: (dd/mm/aaaa)**

\_\_\_\_\_ (Firma)

**Nombre testigo o representante legal:**

**DNI:**

**Fecha: (dd/mm/aaaa)**



\_\_\_\_\_ (Firma)

Nombre del investigador: Liz Sigueñas Ramos

DNI: 48323699

Fecha: (dd/mm/aaaa)

**Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos****CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

Yo, Elmer Vidal Cabrera Huamani, Comandante de la Policía Nacional de Perú identificado(a) con C.I.P. N° 284620 y D.N.I.07256210, en mi calidad de comisario de la institución: comisaría sectorial PNP Jaén, con R.U.C. N° 20165465009, ubicado en Av. Mesones Muro 103, distrito de Jaén, provincia Jaén y departamento de Cajamarca, otorgo la AUTORIZACIÓN, a la Sra. Liz Marily Sigueñas Ramos, identificado(a) con D.N.I. 48323699, de la Facultad de ciencias de la salud del Programa Académico de psicología de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A 20466246370, para que ejecute su investigación titulada "Bienestar psicológico y estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría sectorial Jaén, 2025", dentro de las instalaciones o utilice la información de nuestra institución, Comisaría sectorial Jaén.

Asimismo, autorizo expresamente el uso de la información con fines académicos, contribuyendo con la comunidad educativa.

Finalmente, respecto al uso del nombre y/o cualquier distintivo de la institución comisaría sectorial PNP Jaén, se determina:

- ( ) Mantener en RESERVA el nombre y/o información sensible y/o cualquier distintivo institución comisaría sectorial PNP, Jaén.
- (x) Autorizo mencionar el nombre y/o información y/o cualquier distintivo de la institución comisaría sectorial PNP, Jaén.

Lima, 01 de Julio de 2025

ELMER VIDAL CABRERA HUAMANI  
COMANDANTE - PNP  
COMISARIO SECTORIAL PNP - JAÉN

Av. Mesones Muro 103, Jaén.  
989095102, com.jaen@policia.gob.pe

## Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**Turnitin Liz.docx**

RECuento DE PALABRAS

**9203 Words**

RECuento DE CARACTERES

**52970 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**38 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**110.0KB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 14, 2025 3:35 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 14, 2025 3:36 PM GMT-5**

#### ● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

### ● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

#### 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	4%
2	Universidad Andina del Cusco on 2025-08-14 Submitted works	4%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	Universidad Peruana Los Andes on 2021-01-26 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-08 Submitted works	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2022-05-24 Submitted works	<1%
7	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2024-07-10 Submitted works	<1%
8	coursehero.com Internet	<1%

Reporte de similitud		
9	<b>es.slideshare.net</b> Internet	<1%
10	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Internet	<1%
11	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-26</b> Submitted works	<1%
12	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Internet	<1%
13	<b>Aliat Universidades on 2024-10-18</b> Submitted works	<1%
14	<b>Universidad Católica San Pablo on 2021-12-14</b> Submitted works	<1%
15	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-01</b> Submitted works	<1%
16	<b>buleria.unileon.es</b> Internet	<1%
17	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Internet	<1%
18	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Internet	<1%
19	<b>Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE on 2025-07-01</b> Submitted works	<1%
20	<b>Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-08-06</b> Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

## Reporte de similitud

21	<b>uwiener on 2024-07-10</b>	<1%
	Submitted works	
22	<b>Universidad Ricardo Palma on 2024-12-13</b>	<1%
	Submitted works	
23	<b>vdocuments.mx</b>	<1%
	Internet	
24	<b>adv.com.ar</b>	<1%
	Internet	
25	<b>Fundación Universitaria del Area Andina on 2021-12-15</b>	<1%
	Submitted works	
26	<b>Infile on 2023-03-17</b>	<1%
	Submitted works	
27	<b>Laurente Flores, Vilma Marleny. "Estrés laboral y satisfacción laboral e..."</b>	<1%
	Publication	
28	<b>Universidad Católica San Pablo on 2019-11-11</b>	<1%
	Submitted works	
29	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-06</b>	<1%
	Submitted works	
30	<b>Universidad Internacional de la Rioja on 2025-04-22</b>	<1%
	Submitted works	
31	<b>Universidad Nacional del Centro del Peru on 2023-11-10</b>	<1%
	Submitted works	
32	<b>Universidad Ricardo Palma on 2024-12-14</b>	<1%
	Submitted works	

Descripción general de fuentes

Reporte de similitud		
33	<b>Universidad Wiener on 2024-07-27</b> Submitted works	<1%
34	<b>Universidad del Atlántico Medio on 2025-06-16</b> Submitted works	<1%
35	<b>prezi.com</b> Internet	<1%
36	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Internet	<1%
37	<b>uwiener on 2023-02-21</b> Submitted works	<1%
38	<b>uwiener on 2025-06-26</b> Submitted works	<1%
39	<b>liputan6.com</b> Internet	<1%

Descripción general de fuentes

## ● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% 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	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>Universidad Andina del Cusco on 2025-08-14</b> Submitted works	4%
3	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
4	<b>Universidad Peruana Los Andes on 2021-01-26</b> Submitted works	<1%
5	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-08</b> Submitted works	<1%
6	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2022-05-24</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2024-07-10</b> Submitted works	<1%
8	<b>coursehero.com</b> Internet	<1%