



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Tesis**

Autoeficacia y bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la  
Policía Nacional del Perú, Lima - 2024

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

**Presentado por:**

**Autora:** Borja Aramburu, Jackeline María


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8579-8853>

**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: 01/05/2025</b>

Yo, BORJA ARAMBURU, JACKELINE MARIA 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 "AUTOEFICACIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN SUBOFICIALES DE UNA COMISARIA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA 2024" Asesorado por el docente: Mg. Valenzuela Moreno, Erick Jesús DNI 47171615 ORCID 0000-0002-7485-9593, tiene un índice de similitud de **16 (dieciséis) %** con código verificable 14912:462616471 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 1  
 BORJA ARAMBURU JACKELINE MARIA

DNI: 71927524

.....  
 Firma de autor 2

DNI: .....



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

Lima, 01 de mayo del 2025

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a quienes caminaron conmigo  
en silencio y en palabra.

A mi familia, por ser mi raíz y mi refugio.

Y a la vida, por enseñarme que cada paso, por  
pequeño que parezca, construye un amino.

## **Agradecimiento**

Agradezco a quienes me acompañaron en este viaje, con su apoyo, su amor y su confianza. Cada palabra de aliento, cada gesto, hizo posible este logro.

## Índice

Portada .....	i
Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción .....	x
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....</b>	<b>11</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación.....	15
1.4.1 Teórica.....	15
1.4.2 Metodológica.....	16
1.4.3 Práctica.....	16
1.5. Limitaciones de la investigación.....	16
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Formulación de hipótesis.....	32
2.3.1. Hipótesis general.....	32
2.3.2. Hipótesis específicas.....	32
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>34</b>
3.1 Método de la investigación.....	34

3.2 Enfoque de la investigación.....	34
3.3 Tipo de investigación.....	34
3.4 Diseño de la investigación.....	34
3.5. Población, muestra y muestreo.....	35
3.6 Variables y operacionalización.....	36
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.7.1 Técnica.....	38
3.7.2 Descripción.....	38
3.7.3. Validación.....	39
3.7.4 Confiabilidad.....	39
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	40
3.9. Aspectos éticos.....	41
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	42
4.1. Resultados.....	42
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	42
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	43
4.1.3. Discusión de resultados.....	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
5.1. Conclusiones.....	52
5.2. Recomendaciones.....	54
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	63
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	63
Anexo 2: Instrumentos.....	65
Anexo 3: Validez de los instrumentos.....	68
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos.....	71
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....	72
Anexo 6. Formato de Consentimiento informado.....	73
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	75
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin.....	76

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	36
Tabla 2. Niveles de autoeficacia en suboficiales de la Policía Nacional.....	42
Tabla 3. Niveles de bienestar psicológico en suboficiales de la Policía Nacional.....	42
Tabla 4. Análisis de normalidad.....	43
Tabla 5. Correlación entre la autoeficacia y el bienestar psicológico.....	43
Tabla 6. Correlación entre la autoeficacia y la autoaceptación.....	44
Tabla 7. Correlación entre la autoeficacia y las relaciones positivas.....	45
Tabla 8. Correlación entre la autoeficacia y la autonomía.....	45
Tabla 9. Correlación entre la autoeficacia y el dominio.....	46
Tabla 10. Correlación entre la autoeficacia y el crecimiento personal.....	46
Tabla 11. Correlación entre la autoeficacia y el propósito de vida.....	47

## Resumen

Esta investigación se propuso examinar la conexión entre la autoeficacia y la salud mental entre los suboficiales de la Policía Nacional del Perú que prestarán servicio en Lima en el año 2024. La muestra estuvo conformada por un total de cien suboficiales de una comisaría de Lima. La estrategia de investigación fue un diseño no experimental de corte transversal basado en la técnica hipotético-deductiva con nivel correlacional. Según los resultados, el 76% de los suboficiales presentó un grado medio de bienestar psicológico, mientras que el 66% también mostró un nivel medio. Asimismo, se demostró que las variables presentaban una conexión positiva de magnitud moderada ( $Rho = ,425$ ;  $p < 0,001$ ). Según esto, un aumento de la «autoeficacia» está relacionado con un elevado bienestar psicológico. En resumen, ambos factores son cruciales para adaptarse a circunstancias difíciles, como la gestión del estrés y la adopción de hábitos saludables; así, el «bienestar psicológico» abarca no sólo la ausencia de problemas emocionales, sino también la capacidad de sentir buenas emociones, construir las propias fortalezas y mantener relaciones significativas.

***Palabras claves:*** autoeficacia, bienestar psicológico, suboficiales.

## Abstract

This research set out to examine the connection between self-efficacy and mental health among Peruvian National Police non-commissioned officers serving in Lima in the year 2024. A total of one hundred non-commissioned officers from a Lima police station made up the sample. The research strategy was a non-experimental cross-sectional design based on the hypothetical-deductive technique with a correlational level. According to the results, 76% of the NCOs had a medium degree of psychological well-being, while 66% also displayed a medium level. Also, the variables were shown to have a moderate magnitude positive connection ( $Rho = .425$ ;  $p < 0.001$ ). An rise in "self-efficacy" is related with high psychological well-being, according to this. To sum up, both factors are crucial for adjusting to difficult circumstances, like managing stress and embracing healthy habits; thus, "psychological well-being" encompasses not just the lack of emotional issues, but also the capacity to feel good emotions, build one's own strengths, and sustain meaningful relationships.

**Keywords:** self-efficacy, psychological well-being, non-commissioned officers.

## **Introducción**

García et al. (2020) refieren que la autoeficacia es la valoración positiva y los pensamientos optimistas que los individuos tienen sobre sí mismos, fundamentado en experiencias subjetivas y vivenciales. Este constructo está profundamente ligado al equilibrio en el funcionamiento físico, emocional y social. Del mismo modo, el bienestar psicológico es un estado emocional positivo de un sujeto, que se define por el equilibrio entre los retos y las habilidades para enfrentarlos, así como por la satisfacción general con la vida (Guzmán et al., 2020).

Dichas variables permiten que el sujeto pueda enfrentar los desafíos en el trabajo contribuyendo a un adecuado manejo de estrés, una mayor satisfacción en la condición de vida y mayor resiliencia para enfrentar las adversas o demandas en los diversos ámbitos.

El estudio se divide en cinco secciones: El primer capítulo presenta el planteamiento del problema, las preocupaciones generales y particulares, y los objetivos. Expone las limitaciones del estudio, además de sus fundamentos teóricos, metodológicos y prácticos. El marco teórico se presenta en el segundo capítulo. Abarca el contexto nacional e internacional, las teorías y los aspectos del trabajo que sustentan cada variable y, por último, las hipótesis generales y particulares. Las consideraciones éticas, el procesamiento y análisis de datos, los métodos de encuesta a los participantes y la metodología se detallan en el capítulo 3. Para una mejor comprensión de la prueba de hipótesis, los resultados de cada objetivo se detallan en el capítulo 4. Los hallazgos y sugerencias se detallan en el capítulo 5.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

El bienestar psicológico se conceptualiza habitualmente como un sentimiento o actitud positiva o negativa hacia el sujeto, basada en la evaluación de sus propias características, e incluye sentimiento de satisfacción consigo mismo (Canchari, 2019). Según Mayordomo et al. (1989) el bienestar psicológico es esencial para una evaluación adecuada en el desarrollo de la vida, sin embargo, se evidencia que no existe un camino estable en el transcurso de este.

Por otro lado, el bienestar no puede reducirse a una sola medida si no que es un concepto complejo que involucra varias dimensiones interrelacionadas (Ryff, 1989). Las demandas profesionales están asociadas a altos niveles de estrés, carga emocional y situaciones de riesgo constante. Estas condiciones pueden impactar negativamente en el bienestar psicológico de los suboficiales, quienes, a pesar de desempeñar un rol crucial en la seguridad ciudadana, enfrentan limitaciones para acceder a recursos que promuevan su desarrollo personal y profesional (Syed et al., 2020; Valdés, 2007).

A nivel mundial, estudios indican que los agentes policiales presentan altos niveles de estrés ocupacional y bajos índices de bienestar psicológico. Según una investigación realizada por Syed et al. (2020), basada en el análisis de 67 estudios provenientes de 24 países, proporcionó un panorama integral sobre la salud psicológica de los agentes policiales. Los resultados mostraron que un 14,6% de los agentes evidenciaba sintomatología depresiva, destacando su vulnerabilidad a este trastorno en un entorno laboral exigente y estresante. Asimismo, el 14,2% padecía trastorno de estrés postraumático (TEPT), un indicador claro de la exposición frecuente a eventos traumáticos en el ejercicio de sus funciones. Por otro lado, el 9,6% experimentaron ansiedad generalizada, reflejando altos niveles de preocupación constante y estrés, mientras que el 8,5%

tenía ideaciones suicidas, evidenciando un alarmante riesgo en la salud mental de esta población. Además de ello, el 5% presentaba dependencia al alcohol, lo que puede interpretarse como un intento de afrontamiento inadecuado frente a las presiones laborales y emocionales.

En América Latina, un estudio llevado a cabo por Mejía et al. (2019) encontraron que Venezuela registró el mayor rango de estrés laboral con un 63%, seguido por Ecuador con un 54%. En contraste, con los índices menores de estrés fueron Colombia y Perú cuyos porcentajes reflejaron un 29% y 26%.

En Perú, Caycho et al. (2020) revelaron que el 19% de los policías evidenciaron depresión y el 17,3% mostró ansiedad. Además, la investigación indicó que el 52,3% de los policías no experimenta nerviosismo ni ansiedad al exponerse a noticias o relatos de hechos perturbadores.

Además, el Ministerio del Interior (MININTER, 2024) destacó que diversos factores, como el exceso de trabajo, las limitaciones en recursos operativos y el riesgo constante al que están expuestos, tienen un impacto en la salud psicoemocional de los agentes policiales. En respuesta a esta problemática, el MININTER incrementó el número de agentes, incorporando 395 policías al área de orden público y 81 al área de investigación criminal.

A nivel regional, la Contraloría General de la República (CGR, 2024) emitió 1340 informes en los que identificó más de 8755 problemas en comisarías y entidades de seguridad ciudadana, afectando la lucha contra la delincuencia. Se inspeccionaron 695 comisarías, seis escuelas de la Policía Nacional, 176 municipalidades provinciales, 26 gobiernos regionales y 492 distritales, además del Ministerio del Interior. Los hallazgos incluyen deficiencias en la agregación de la Política Nacional Multisectorial de Seguridad Ciudadana 2030, infraestructura y equipamiento policial, y servicios municipales de serenazgo y videovigilancia. También se destacó que el 100% de las comisarías carecen de planes de adecuación para accesibilidad universal, el 82% no tiene

certificado de seguridad en edificaciones, y muchas presentan barreras arquitectónicas. Estas deficiencias ponen en riesgo la seguridad y la atención equitativa de los ciudadanos y el personal policial, además de reducir su autoeficacia laboral.

Asimismo, Lázaro y Vargas (2021) en su estudio sobre autoeficacia y bienestar psicológico en policías de una comisaría de Lima, evidenciaron que el 90% reportaron niveles bajos de autoeficacia y el 10.0% nivel medio. En cuanto al bienestar psicológico, el 1.3% experimentaron niveles bajos, seguido del índice medio con 6.3% y grado alto de 92.5%.

A pesar de la creciente evidencia sobre la relación entre las variables en diversas poblaciones, existen brechas significativas en el estudio de estos factores en suboficiales de una comisaría de la Policía Nacional del Perú de Lima en contextos urbanos específicos. La literatura actual se ha centrado predominantemente en poblaciones generales o en grupos profesionales distintos, dejando un vacío en la comprensión de como la autoeficacia influye en el bienestar psicológico dentro de entornos policiales marcados por altos niveles de estrés y exposición a eventos críticos.

Los suboficiales son actores importantes en la seguridad pública, y el trabajo nos ayuda a reconocer cómo influye la autoeficacia en el bienestar mental de los suboficiales. El conocimiento de estos factores interrelacionados puede ayudar a diseñar intervenciones para optimizar la salud mental, lo que redundará en un entorno de trabajo más agradable y productivo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y el bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de autoeficacia y bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión autonomía del bienestar psicológico en suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión dominio del entorno del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión crecimiento personal del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión propósito de vida del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?

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

### **1.3.1 Objetivo general**

Identificar el nivel de autoeficacia y el bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión autonomía del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión dominio del entorno del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión crecimiento personal del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión propósito de vida del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

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

### **1.4.1 Teórica**

A nivel teórico, el estudio fortalece los marcos conceptuales sobre las variables en contextos laborales. La teoría de Bandura (1997) destaca que la valoración de competencia personal influye en la motivación y regulación emocional, mientras que el modelo de Ryff (1989) resalta dimensiones clave del bienestar como la autonomía y el propósito en la vida. Este estudio vincula ambas variables, aportando al entendimiento de cómo la autoeficacia protege el bienestar psicológico en contextos policiales. Por ende hay distintos estudios que señalan que las funciones policiales diarias son influenciadas por el bienestar psicológico que tiene los efectivos policiales, el cual se verá proyectado en la efectividad y eficiencia con la que desempeñan sus funciones

diarias, asimismo se considera que la autoeficacia es un factor esencial para enfrentar distintas situaciones, permitiendo reconocer las propias fortalezas y debilidades, por lo cual esta investigación busca aumentar la información sobre esta variable, y demostrar que correlación existe entre ellas, siendo satisfactorio para la población objeto de estudio, finalmente los resultados brindaran información teórica para futuros estudios que analicen el bienestar psicológico en efectivos policiales

#### **1.4.2 Metodológica**

Este estudio es significativo ya que evidencia características psicométricas como la validez y la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la medición de la Escala de Autoeficacia General y la Escala de Bienestar psicológico de Ryff, asimismo el estudio no solo busca identificar los niveles de las variables dentro de la población de efectivos policiales, sino que busca evidenciar si existe relación entre las variables de estudio. Finalmente, los resultados que se obtenga nos servirán para futuras investigaciones en este sector.

#### **1.4.3 Práctica**

La aplicabilidad de los resultados ayudará en la creación de programas de intervención psicológica dentro de la Policía Nacional del Perú. Además, podrán fundamentar políticas públicas orientadas al cuidado de la salud mental policial, fortaleciendo su rol en la seguridad ciudadana. En síntesis, esta investigación es pertinente y necesaria al abordar un problema relevante desde una perspectiva integral, generando conocimiento teórico, metodológico y práctico aplicable al contexto policial en Lima.

### **1.5. Delimitación de la investigación**

#### **1.5.1. Temporal**

Se desarrolla entre noviembre del 2024 y mayo del 2025, tomando en cuenta las condiciones actuales del contexto policial en Lima.

### **1.5.2. Espacial**

La investigación tiene lugar en una comisaría de la Policía Nacional del Perú de Lima.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población está compuesta por suboficiales de una comisaria de la policía Nacional del Perú de Lima, que desempeñan funciones en las diferentes áreas de su unidad.

## **1.6. Limitación de la Investigación**

### **1.6.1. Acceso a datos**

El acceso a los datos represento una de las principales limitaciones de este trabajo, debido a las restricciones de privacidad y confidencialidad otorgadas por la institución policial para proteger su seguridad e integridad. Asimismo, su carente cultura obstaculizo la disponibilidad y el acceso a una información importante para el análisis.

### **1.6.2. Accesos a permiso**

La estructura jerárquica rigurosa de la Policía Nacional del Perú fue una traba con respecto a la obtención de permisos para poder acceder a la información que habría permitido un análisis más profundo. Es más, la aprobación con respecto a los permisos fue muy lento y burocrático, lo que retrasó el proceso de la investigación.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Osorio et al. (2023) en su estudio tuvo como propósito examinar la salud mental de los policías mexicanos, concretamente sus niveles de prosperidad, depresión, ansiedad y estrés. Se utilizó un diseño transversal, básico y no experimental. Se incluyó una muestra de 102 policías. Los instrumentos utilizados incluyeron la DASS-21, la Escala de Prosperidad y el Estándar de Bienestar Psicológico de Ryff. Entre los resultados, el 65.7% tenía presión arterial alta, el 34.3% tenía un índice medio y el 82.4% tenía un nivel muy alto. En cuanto a los factores de prosperidad, el 97.8% tenía altos grados de depresión, el 2% de ansiedad, el 4.9% de tensión y el 2.9% de estrés, respectivamente. Los resultados muestran que la salud psicológica se relaciona significativamente con menos estrés, menos ansiedad y menos depresión ( $\rho = -.122, -.134$  y  $-.078$ , respectivamente).

Chango y Gavilanes (2023) investigaron con el objetivo de “Determinar la relación entre la dependencia emocional y el bienestar psicológico en personal militar en Ecuador”. La metodología fue tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, alcance descriptivo, correlacional de corte trasversal, contando con una muestra de 206 militares. Los hallazgos evidencian una predominancia de perfiles dentro de la categoría de normalidad (43,2%) y una presencia significativa de casos con dependencia leve (40,3%). Asimismo, se identifican niveles de BP mayormente moderados (55,8%), seguidos por un porcentaje considerable de casos con bienestar bajo (43,2%).

Eikenhout et al. (2022) propusieron en su investigación “Investigar la asociación de la autoeficacia con el burnout, y las circunstancias que se relacionan al burnout”. La metodología fue

de nivel descriptivo correlacional, tipo básica, diseño no experimental, la muestra se compuso por 166 policías pertenecientes a una gran ciudad de Países Bajos. Se emplearon como instrumentos de medición a la Police Resilience Monitor (PRM) que permitió estimar con 10 de sus ítems la autoeficacia, además de la National Working Conditions Survey (NEA) que permitió medir el burnout. Respecto de las variables estudiadas en los hallazgos se identificó que existe una asociación significativa e inversa entre las variables ( $r = -0.42, p < 0.001$ ). Se concluye que a mayor autoeficacia percibida existe una menor tendencia a presentar malestar psicológico en el trabajo, es decir, burnout.

Benavides et al. (2020) en este estudio, los investigadores propusieron determinar el tipo de bienestar material, ocupacional, relacional y psicológico que reportaban los agentes de policía del Caribe colombiano. El estudio utilizó un diseño transversal, no experimental, con técnicas descriptivas y correlacionales. La muestra estuvo compuesta por 602 agentes de policía. La investigación utilizó la escala de presión arterial (BP). Entre los encuestados, el 64 % indicó niveles muy altos de bienestar general, el 30 % reportó niveles medios y el 6 % reportó niveles bajos. Los resultados mostraron que no hubo diferencias de género en ninguna de las medidas ( $p < 0,005$ ).

Muñoz et al. (2020), en su estudio, cuyo objetivo era analizar la relación entre el bienestar psicológico y su influencia en la calidad de vida de los soldados profesionales afectados por las explosiones del batallón de salud José María Hernández (BASAN) del Ejército Nacional de Colombia. Un ejercicio de puntuación con quince participantes voluntarios formó parte de la metodología descriptiva, correlacional y no experimental. Para realizar el estudio, los investigadores se basaron en la EBP y cuestionarios de calidad de vida. Los resultados muestran que existe una correlación estadísticamente significativa entre las dos variables del estudio ( $p =$

0,000). Por lo tanto, la calidad de vida de los soldados mejora significativamente cuando aumentan los valores de la presión arterial.

### ***2.1.2. Antecedentes nacionales***

Lozano (2024) en su trabajo, donde indicó que el personal de una sección de Lima de la Policía Nacional del Perú fue objeto de esta investigación, que buscó establecer una correlación entre la salud psicológica y la productividad laboral. Se encuestó a un total de 111 policías mediante una técnica transversal, básica y no experimental. Se utilizaron el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) y la Escala de Presión Arterial. Según los hallazgos, el 25,2% presentó presión arterial baja, el 49,5% presión arterial media y el 25,2% presión arterial alta. Al preguntarles sobre su desempeño laboral, el 65,8% lo consideró deficiente y el 34,2%, moderado. Finalmente, se observa que ambas variables están relacionadas ( $\rho = .617$ ;  $p = .000$ ).

Huamán (2023), con el propósito de su investigación de determinar la relación entre la autoeficacia y el afrontamiento en el personal policial de Lambayeque. El estudio empleó un diseño no experimental con una técnica correlacional y una muestra de 117 policías. Se utilizaron dos medidas: el Cuestionario de Autoeficacia AU y el Inventario de Afrontamiento (COPE). Los resultados demostraron una fuerte relación directa entre la autoeficacia y los aspectos de las estrategias de afrontamiento, el afrontamiento centrado en el problema ( $\rho = 0,207$ ;  $p = 0,020$ ) y el afrontamiento centrado en las emociones ( $\rho = 0,311$ ;  $p = 0,000$ ).

Mendoza (2023) en su investigación con el objetivo de analizar la relación entre la Inteligencia Emocional y el bienestar psicológico del personal policial de una comisaría de Chiclayo. Se empleó una técnica no experimental, correlacional y fundamental. La muestra estuvo compuesta por 86 hombres y 32 mujeres miembros de la PNP. Dado un valor de  $p > 0,05$ , se observa que las variables están directamente relacionadas. Tanto la presión arterial como el índice

de Inteligencia Emocional (IE) fueron bajos. Los resultados indican que los factores investigados están relacionados entre sí.

Lázaro y Vargas (2021), propusieron responder a la pregunta "¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y el bienestar psicológico en los agentes de policía de Lima Metropolitana?" mediante una encuesta a agentes en cuatro comisarías diferentes. La técnica fue no experimental, transversal y basada en correlaciones. Se aplicó a 300 agentes de policía. Se utilizó dos encuestas para autoeficacia y funcionamiento conductual. Entre los encuestados, el 90 % calificó su autoeficacia como baja, mientras que el 10 % la calificó como intermedia. En cuanto a la salud mental, se encontró un porcentaje bajo del 1,3 %, un porcentaje medio del 6,3 % y un porcentaje alto del 92,5 %. Finalmente, la asociación directa es bastante significativa ( $r = 0,305$ ;  $p = 0,00$ ).

Briceño (2021) examinó la relación entre la salud mental y la ansiedad en la sección de seguridad de la PNP. La investigación empleó un enfoque no experimental y correlacional, con una muestra de 120 agentes de policía. Se administraron medidas de salud psicológica y ansiedad. El 12 % se consideró psicológicamente enfermo, mientras que el 25 % se consideró algo ansioso. Al preguntarles sobre su grado de ansiedad, el 93,2 % respondió que estaba muy ansioso y el 68,8 % que estaba algo ansioso. Por lo tanto, se observó una fuerte relación ( $\rho = 0,084$ ;  $p = 0,000$ ).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Autoeficacia**

#### **2.2.1.1. Definiciones**

Para Bandura (1997) es un componente esencial de la teoría cognitivo-social, ya que influye en la forma en que los sujetos afrontan retos, persisten ante las dificultades y regulan su comportamiento. Esta percepción de competencia personal determina no solo el nivel de esfuerzo y persistencia, sino también la interpretación de los hallazgos obtenidos, impactando directamente la motivación y el desempeño. Es un constructo clave en la psicología cognitiva que se basa a la

creencia de un individuo en su propia destreza para llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar un objetivo o completar una tarea específica.

En un contexto diferente, Sansinenea et al. (2008) destacan que la autoeficacia tiene un papel central en la adaptación a situaciones desafiantes, como el afrontamiento del estrés y la adopción de comportamientos saludables. Asimismo, Veliz y Apocada (2012) enfatizan su relevancia en el ámbito pedagógico, donde influye en la formación autorregulada y en el logro de objetivos académicos. Estos autores señalan que los individuos con altos niveles de autoeficacia no solo tienen mayores expectativas de éxito, sino que también desarrollan estrategias más efectivas para manejar las demandas del entorno.

Por otro lado, Covarrubias y Mendoza (2013) amplían este concepto al ámbito laboral, argumentando que la autoeficacia contribuye al rendimiento profesional y la capacidad para gestionar tareas complejas. Esta perspectiva resalta la importancia de la autoeficacia no solo como una creencia individual, sino como un recurso clave para el bienestar y la productividad en contextos laborales y educativos. La autoeficacia hace referencia al dogma de un individuo en su destreza para elaborar y afrontar escenarios futuros. Se trata de la seguridad en la habilidad personal para superar desafíos y lograr propósitos específicos.

#### **2.2.1.2. Teorías**

##### **Teoría de la Autoeficacia de Bandura**

A la hora de comprender los efectos de la autopercepción en las acciones, los impulsos y el rendimiento, esta se encuentra entre las más significativas. Bandura (1997) postula que depende de la capacidad de planificar los pasos necesarios para alcanzar una meta. Esta idea destaca cómo la confianza en las propias capacidades afecta la toma de decisiones, el nivel de esfuerzo y la resiliencia (Covarrubias y Mendoza, 2013). Las personas que creen en sus propias capacidades son

más propensas a afrontar tareas difíciles con determinación y perseverar cuando las cosas se complican, mientras que quienes dudan de ellas son más propensas a rendirse cuando las cosas se complican. Estados fisiológicos, experiencias de dominio, aprendizaje indirecto y las cuatro fuentes clave de autoeficacia de Bandura (Covarrubias y Mendoza, 2013). El nivel de autoeficacia de una persona es un componente esencial de su motivación, ya que determina su persistencia, capacidad para superar desafíos y proactividad en la consecución de sus objetivos.

### **Teoría de Competencia de Dale Schunk**

Dicha teoría complementa lo postulado por Bandura, enfocándose en cómo la autoeficacia afecta la motivación y el rendimiento, especialmente en contextos académicos. Schunk (1991) argumenta que las creencias influyen en la elección de las diligencias, la cantidad de esfuerzo invertido y la persistencia ante la adversidad. Este modelo destaca que la autoeficacia se puede fomentar a través de experiencias previas de éxito, observando a otros realizar tareas con éxito (modelo de aprendizaje vicario) y recibiendo retroalimentación positiva (Pinto et al., 2023). La motivación intrínseca también se ve afectada, ya que los sujetos con alta autoeficacia tienden a sentirse más motivados para aprender y a emplear estrategias más efectivas en la resolución de problemas, mientras que aquellos con baja autoeficacia pueden experimentar ansiedad y un menor nivel de compromiso (Pinto et al., 2023). Se refiere a la seguridad de un sujeto en su habilidad para tomar decisiones que favorezcan su bienestar físico y mental, como adoptar hábitos saludables o gestionar una enfermedad.

### **Teoría de Baessler y Schwarzer**

En cuanto a la teoría de Baessler y Schwarzer (1996) es un elemento fundamental para enfrentar diversas circunstancias. Los seres humanos evaluamos de manera constante nuestras doctrinas, los cuales, en función de las experiencias vividas, influyen significativamente en

nuestras respuestas ante las circunstancias. La autoeficacia también implica el reconocimiento de nuestras fortalezas y debilidades. Las personas con altos niveles de autoeficacia suelen desarrollar e implementar estrategias innovadoras que les permiten consolidar sus objetivos. Asimismo, tienden a ser resilientes incluso ante situaciones desfavorables. Por lo tanto, la autoeficacia se erige como un factor determinante para la fortaleza, dado que la confianza en uno mismo facilita el equilibrio entre la salud y el padecimiento mediante la activación de sistemas biológicos. Según este modelo, el estrés depende de cómo el individuo percibe los desafíos o amenazas, así como de sus recursos y capacidades para enfrentarlos. Es decir, el estrés no es solo el resultado de un evento externo, sino que también está influenciado por las evaluaciones cognitivas que la persona hace sobre su situación y las posibles estrategias de afrontamiento que emplea.

Estas teorías se interrelacionan al destacar que la autoeficacia no solo regula el comportamiento en general, sino que también es fundamental para la adaptación y la respuesta ante contextos exigentes. Bandura proporciona un marco amplio de aplicación en diversas áreas de la vida, mientras que Schunk se enfoca en su impacto en el ámbito académico y de aprendizaje, demostrando cómo las creencias de autoeficacia pueden fomentar un enfoque positivo y un rendimiento superior (Covarrubias y Mendoza, 2013; Pinto et al., 2023).

La autoeficacia es un elemento fundamental dentro del autosistema humano, junto con la autorreflexión, la autorregulación y el autoconocimiento. Según Bandura, las actitudes, capacidades, entorno y habilidades cognitivas de una persona influyen en su comprensión de sí misma y en el desarrollo de su identidad. Este proceso de autoconocimiento permite a los individuos evaluar sus propias competencias y enfrentar los desafíos (Yevilao, 2020).

El autosistema juega un papel clave en la percepción y respuesta a diversas situaciones, ya que influye en la manera en que las personas interpretan los eventos y toman decisiones. Una alta

autoeficacia facilita el afrontamiento de dificultades, fomentando la resiliencia y la motivación para alcanzar metas. Por el contrario, una baja autoeficacia puede generar dudas sobre las propias capacidades y limitar el desempeño en distintos ámbitos de la vida (Yevilao, 2020).

### **2.2.1.3. Dimensiones**

Se tomó en cuenta la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (1996) adaptada por Lazarus y De la Cruz (2021) conformada por 3 dimensiones:

**Magnitud:** Se concibe como el conjunto de eventos, además del nivel de dificultad que una persona percibe como capaz de superar según las circunstancias que enfrenta.

**Fuerza:** Alude a la seguridad y convicción con las que un individuo responde o adopta una conducta. Cuanto mayor firmeza se evidencie en sus expectativas, existirán mayores probabilidades de superar exitosamente circunstancias problemáticas. En contraste, expectativas débiles limitan estas probabilidades, dificultando una respuesta efectiva frente a contextos desfavorables.

**Generalidad:** Consiste en la extensión en que experiencias y situaciones previas, tanto favorables como desfavorables, pueden aplicarse a contextos similares. Esto depende de las capacidades necesarias para ejecutar una actividad específica.

### **2.2.1.4. Importancia**

Es imperante sostener que el constructo psicológico denominado autoeficacia goza de relevancia debido a que se encuentra ligado con las creencias que los seres humanos desenvuelven a lo largo de su existencia y que impactan tanto en sus diversas conductas como en las respuestas ante el entorno (Lazaro y Vargas De la Cruz, 2021). De esta forma, la autoeficacia impacta transversalmente en diversos procesos: motivacionales, cognitivos, afectivos y selectivos; y esto a su vez influye en la forma de abordar múltiples circunstancias, en ese sentido la autoeficacia

adecuada es la que facilita en la persona un mayor compromiso y firmeza respecto de los propósitos trazados, reduciendo así las posibilidades de presentar malestar psicológico (Lazaro y Vargas De la Cruz, 2021).

## **2.2.2. Variable 2: Bienestar psicológico**

### **2.2.2.1. Definiciones**

Es un concepto que refleja la valoración positiva y el pensamiento optimista que una persona tiene sobre sí misma, fundamentado en experiencias subjetivas y vivenciales. Este constructo está profundamente ligado al equilibrio en el funcionamiento físico, emocional y social (García et al., 2000). Es un estado emocional positivo de un sujeto, que se define por el equilibrio entre los retos y las habilidades para enfrentarlos, así como por la satisfacción general con la vida.

Por su parte, para Palomares (2024) el bienestar psicológico se entiende como un estado que combina la ausencia relativa de factores que generan malestar emocional con la capacidad de establecer un vínculo profundo y positivo con las interpretaciones y narrativas que damos a nuestras experiencias. Este equilibrio emocional y cognitivo actúa como motor para fomentar el crecimiento personal y el desarrollo integral, permitiéndonos afrontar la vida con mayor resiliencia y propósito.

El bienestar incluye no solo la ausencia de problemas emocionales, sino también la capacidad de experimentar emociones positivas, desarrollar fortalezas personales y mantener relaciones significativas (García, 2014). Es la destreza de un sujeto para percibir emociones positivas, mantener una buena salud mental, cultivar relaciones saludables y adecuarse de manera efectiva a los cambios de la existencia.

### **2.2.2.2. Teorías**

#### **Teoría multidimensional de bienestar psicológico de Ryff**

Según Ryff (1989) el adecuado funcionamiento humano se asocia con una mayor prevalencia de emociones positivas o placenteras. En esta teoría, cada dimensión planteada actúa como un indicador del bienestar personal.

La propuesta de Ryff (1989) destaca la importancia del funcionamiento positivo como un resultado del desarrollo de habilidades, actitudes y comportamientos. Además, explica como un constructo multidimensional que trasciende la simple ausencia de enfermedad mental y se enfoca en el desarrollo personal, el funcionamiento óptimo y la autorrealización. Según Ryff (1989), es un proceso dinámico que involucra seis dimensiones interrelacionadas, cada una de las cuales contribuye al florecimiento humano.

Ryff (1989) establece que el bienestar no puede reducirse a una sola medida, sino que es un concepto complejo que involucra varias dimensiones interrelacionadas. Ryff identificó seis dimensiones que se explicarán más adelante. Según esta teoría, se desarrolla a lo largo de la vida y depende de un equilibrio adecuado entre estas dimensiones.

### **Teoría de Maslow**

El modelo teórico propuesto por Maslow en 1943 aborda la jerarquía de necesidades humanas, con el objetivo de comprender cómo la motivación impulsa el comportamiento en la búsqueda. Este enfoque se representa mediante una pirámide en la que las necesidades individuales se priorizan por niveles (Madero, 2022). Las personas deben satisfacer las necesidades inferiores antes de poder abordar las superiores. La autorrealización, en la cima de la pirámide, simboliza el logro del potencial máximo de cada sujeto.

En este sentido, sostiene que la supervivencia constituye la motivación principal en numerosos contextos, razón por la cual en el primer nivel se encuentran las necesidades fisiológicas. Estas representan el fundamento esencial para la vida e incluyen aspectos como la

alimentación, la respiración, la vivienda y la vestimenta. En el segundo rango se ubican las necesidades de seguridad, que proporcionan estabilidad tanto personal como social, abarcando elementos como la seguridad física, financiera, la salud, el bienestar y la estabilidad laboral (Madero, 2022).

El tercer nivel corresponde a las necesidades de pertenencia, que reflejan el deseo del individuo de establecer conexiones sociales y relaciones afectivas con su entorno. En este nivel, se busca interacción, afecto, reconocimiento, aceptación e identificación. En el cuarto nivel se localiza la necesidad de autoestima, donde la persona anhela sentirse competente y valiosa tanto desde su propia percepción como desde la opinión de los demás. Finalmente, en el quinto nivel, Maslow ubica la autorrealización, definida como la plena manifestación del potencial individual y la realización de metas en los ámbitos psicológico, físico o social (Madero, 2022).

En la cima de la pirámide se localizan la autorrealización, que se basa en la realización del potencial de un individuo y su crecimiento personal. Maslow sostenía que solo cuando las necesidades más bajas están satisfechas, las personas pueden concentrarse en alcanzar niveles más altos de satisfacción. La autorrealización es el objetivo final, pero no necesariamente alcanzable por todos, ya que implica un proceso continuo de desarrollo y superación personal. Según esta teoría, cada individuo está motivado por la necesidad de conseguir su mayor potencial (Madero, 2022).

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

Dicho enfoque implica una motivación intrínseca, es decir, aquella que surge sin la influencia de factores externos que puedan interferir en las decisiones personales.

Aguilar et al. (2009, citado en Rosales, 2018) destacan que la teoría de Deci y Ryan refieren que el funcionamiento psicológico saludable en una persona se produce cuando esta logra satisfacer de

manera adecuada sus necesidades psicológicas. Asimismo, las investigaciones revisadas en los antecedentes de este estudio evidencian que los individuos con mayor bienestar psicológico presentan altos niveles de satisfacción en sus necesidades, valores, intereses y metas. De acuerdo con esta teoría, las personas tienden a sentirse más motivadas y experimentan un mayor bienestar cuando tienen la libertad de tomar decisiones, se sienten competentes en sus acciones y desarrollan relaciones significativas con los demás. Además, la teoría hace una distinción entre motivación intrínseca, que surge del placer o interés, y motivación extrínseca, que está impulsada por recompensas externas.

### **Teoría del desarrollo psicosocial**

Según esta idea, las personas atraviesan ocho fases distintas en su vida, cada una marcada por un conflicto importante cuya resolución afecta su autoestima y su salud mental. La independencia, la autosuficiencia y la iniciativa se fomentan mediante las interacciones tempranas con sus cuidadores y el entorno. Al intentar descubrir qué quieren de la vida y quiénes son, muchos adolescentes experimentan una crisis de identidad. Según Guzmán et al. (2020), al llegar a la edad adulta, nos enfrentamos a los problemas de establecer relaciones significativas, ser productivos y, en última instancia, encontrar la felicidad en la vejez.

Cuando las personas aprenden a resolver sus diferencias de forma positiva, adquieren importantes habilidades para la vida, como la seguridad en sí mismos, la capacidad de tomar decisiones y la capacidad de forjar vínculos sólidos. Sin embargo, si no se solucionan, pueden causar angustia mental, dudas o incluso soledad. La premisa fundamental de la teoría del desarrollo de Erikson es que el entorno social y cultural influye continuamente en el desarrollo psicológico. Alcanzar el dominio de cada nivel capacita a las personas para afrontar nuevos desafíos y liberar todo su potencial (Guzmán et al., 2020).

### **2.2.2.3. Dimensiones**

Para Ryff (1989) se establece de seis dimensiones fundamentales.

**Autoaceptación:** Implica la capacidad de aceptarnos tal como somos, reconociendo tanto nuestras fortalezas como nuestras debilidades. Es fundamental para mantener una actitud positiva y vivir en paz con el propio pasado (Ryff, 1989).

**Dominio del entorno:** Habilidad para influir y controlar el entorno de manera que podamos satisfacer nuestras necesidades y alcanzar nuestras metas. Esta capacidad permite a las personas sentirse competentes y seguras frente a las demandas externas (Mayordomo et al., 2016).

**Autonomía:** Es la destreza para tomar decisiones propias y vivir de acuerdo con nuestros valores personales, sin dejarse influenciar excesivamente por las presiones sociales. Promueve la independencia emocional y la autodeterminación (Ryff, 1989).

**Crecimiento personal:** Hace referencia al desarrollo continuo, la búsqueda de nuevas experiencias, y el esfuerzo por mejorar el autoconocimiento y las habilidades emocionales (Mayordomo et al., 2016).

**Relaciones positivas:** Se ve reflejado en la calidad de nuestras relaciones sociales, la confianza y la empatía, es esencial para el bienestar general (Ryff, 1989).

**Propósito de vida:** Este sentido se construye a partir de metas personales y un sentimiento de conexión con algo más grande, lo que da dirección y significado a nuestras acciones (Mayordomo et al., 2016).

#### **Limitaciones metodológicas y conceptuales de un estudio**

Desde una perspectiva metodológica, el alcance del estudio se encuentra restringido a una única comisaría, lo que impide la generalización de los resultados a otras unidades policiales o contextos laborales similares. Asimismo, el tamaño muestral podría no ser lo suficientemente

amplio para garantizar una adecuada representatividad, lo que podría afectar la validez externa del estudio. Otro aspecto para considerar es el uso de instrumentos de medición, los cuales, aunque sean herramientas validadas, pueden estar sujetos a sesgos de respuesta, como la deseabilidad social. Además, si la investigación sigue un diseño transversal, solo permitirá identificar asociaciones entre las variables sin establecer relaciones de causalidad. Por último, factores contextuales como la carga laboral, el estrés organizacional y las dinámicas jerárquicas pueden influir en los resultados sin haber sido completamente controlados.

En cuanto a las restricciones conceptuales, cabe señalar que las definiciones operativas de las variables podrían diferir en función del marco teórico utilizado, lo que provocaría incoherencias con otras investigaciones anteriores. Los resultados no pueden compararse, ya que el modelo psicológico utilizado influye en cómo se percibe la correlación entre autoeficacia y felicidad. Es posible que el estudio sólo toque ciertos aspectos del bienestar psicológico sin abordar otros que repercuten en la percepción general de la salud; estos aspectos incluyen aspectos emocionales, sociales y laborales, entre otros. Por último, es posible que la asociación entre autoeficacia y bienestar psicológico de este grupo de investigación no se comprenda en su totalidad debido a la exclusión de factores mediadores o moderadores como el apoyo social o la resiliencia.

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### ***2.3.1. Hipótesis general***

$H_G$ : Existe relación entre la autoeficacia y el bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

$H_0$ : No existe relación entre la autoeficacia y el bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

H<sub>2</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

H<sub>3</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión autonomía en suboficiales del bienestar psicológico en una comisaría de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

H<sub>4</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión dominio del entorno del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

H<sub>5</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión crecimiento personal del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

H<sub>6</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión propósito de vida del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

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

El método de trabajo fue hipotético deductivo, dado que, se basa en la formulación de hipótesis y al confirmarlas o rechazarlas, realizar inferencias o conjeturas (Sánchez et al., 2018).

### **3.2 Enfoque de la investigación**

Según Hernández et al. (2018), el enfoque cuantitativo, el cual se determina por su énfasis en la objetividad y la posibilidad de generalización de los hallazgos. Este enfoque busca medir variables específicas mediante procedimientos estandarizados, empleando instrumentos estructurados como cuestionarios, encuestas o experimentos. Con el fin de recabar datos que ayude afirmar o negar la hipótesis, por lo cual se buscó la relación que existe entre la autoeficacia y el bienestar psicológico en suboficiales de una comisaría de la Policía Nacional del Perú- Lima, 2024.

### **3.3 Tipo de investigación**

El tipo de trabajo fue básico, puesto que busca generar conocimientos teóricos y comprender fenómenos sin una aplicación práctica inmediata. Su propósito principal es ampliar el entendimiento y la teoría en un área específica del saber, sin necesariamente buscar soluciones a problemas concretos (Vizcaino et al., 2023).

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

Contó con un diseño no experimental y corte transversal, el cual se caracteriza por la ausencia de manipulación directa de las variables en un solo periodo de tiempo, dado que el investigador no interviene intencionalmente en el proceso estudiado. Según Hernández et al. (2018), en este este diseño no es posible controlar o asignar variables de manera experimental, pero se busca comprender relaciones, asociaciones y patrones entre ellas.

Además, el estudio tuvo un alcance correlacional, el cual busca analizar y determinar la relación existente entre dos o más variables, sin intervenir directamente en su manipulación. Según Arias y Covinos (2021) este método se utiliza para identificar patrones, asociaciones y la intensidad de las relaciones entre elementos, pero no permite establecer relaciones causales.

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

Se refiere al grupo completo de sujetos o datos que poseen las características que se desean estudiar. Es el grupo al que el investigador desea generalizar sus resultados y conclusiones (Hernández et al., 2018). En este trabajo, la población estuvo constituida por 100 suboficiales de una comisaría ubicada en Lima.

La muestra es un subgrupo representativo, seleccionado para llevar a cabo el trabajo. El objetivo es que la muestra refleje las particularidades de la población de la manera más precisa posible, lo que permite generalizar los resultados (Sánchez, 2018). Asimismo, la presente muestra se considera una muestra censal, la cual se refiere al tipo de muestreo en el cual se incluye a la totalidad de la población en estudio, es decir, todas las unidades de análisis son consideradas para la investigación. Este enfoque es especialmente útil cuando el tamaño de la población es reducido, lo que permite obtener datos completos y precisos sin incurrir en los altos costos y esfuerzos que implicaría un censo en poblaciones más grandes. Al abarcar a todos los individuos u objetos de estudio, se eliminan los errores asociados al muestreo y se garantiza una representación exacta de la población (Hernández et al., 2018). En ese sentido, la muestra fue de 100 suboficiales de una comisaría de la Policía Nacional del Perú, Lima.

### 3.6 Variables y operacionalización

**Tabla 1**

*Variables y su operacionalización*

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Autoeficacia	Se define conceptualmente como un componente esencial de la teoría cognitivo-social, ya que influye en la forma en que los sujetos enfrentan retos, persisten ante las dificultades y regulan su comportamiento (Bandura, 1997).	La variable autoeficacia será medida mediante la Escala de Autoeficacia General (EAG) elaborada por Baessler y Schawarser (1986) y adaptada por Lazaro y Vargas De la Cruz (2021).	Magnitud  Fuerza  Generalidad	Determinación Perseverancia  Control de impulsos Autorregulación  Autoconfianza Proactividad	Ordinal 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo	Bajo Medio Alto
Bienestar psicológico	Se define conceptualmente como un concepto que refleja la percepción positiva y el pensamiento optimista que una persona tiene sobre sí misma, fundamentado en experiencias subjetivas y vivenciales (García et al., 2000).	La variable bienestar psicológico será medida por la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) y adaptada por Álvarez (2019).	Autoaceptación  Relaciones positivas  Propósito en la vida  Crecimiento personal  Autonomía  Dominio del entorno	Aceptación de defectos y virtudes Cambio propio  Influencia positiva Confianza en los demás  Disfrute de planes Satisfacción de objetivos  Autoconocimiento Desarrollo personal  Libertad de expresión Expresión de emociones  Adaptación a situaciones adversas Organización de tareas diarias	Ordinal 1=Totalmente en desacuerdo 2=Poco de acuerdo 3=Moderadamente de acuerdo 4=Muy de acuerdo 5=Bastante de acuerdo 6=Totalmente de acuerdo	Bajo Medio Alto

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

### **3.7.1 Técnica**

Permiten recopilar investigación relevante para el estudio, y en este caso se usó la técnica de encuesta con preguntas estructuradas (Hernández y Mendoza, 2020). Se seleccionaron dos instrumentos diseñados específicamente para las variables.

### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

Variable 1: Escala de Autoeficacia General

Es un instrumento elaborado por Baessler y Schawarsner (1981) y adaptado al contexto de Lima por Lazaro y Vargas De la Cruz (2021) en efectivos policiales, es un instrumento diseñado para medir la percepción de competencia personal en la resolución eficaz de diversas situaciones.

En una escala tipo Likert de 4 puntos, de 1 (totalmente en desacuerdo) a 4 (totalmente de acuerdo"), se pide a los encuestados que puntúen diez ítems del cuestionario. Además, tiene tres dimensiones: generalidad (4, 5, 7 y 10), fuerza (1, 2, 3 y 8) y magnitud (6 y 9). Los números más altos indican un mayor grado de autoeficacia percibida; la puntuación total puede oscilar entre 10 y 40 puntos. No existe una restricción temporal para la realización del instrumento, y está diseñado para ser utilizado por el público en general a partir de los 14 años.

Variable 2: Escala de bienestar psicológico de Ryff

La escala fue creada inicialmente por Ryff (1989) y luego revisada y verificada en Perú por Álvarez (2019). La escala de autoaceptación (1,7,17,24), las relaciones positivas (2,8,12,22,25), el propósito de vida (6,11,15,16,20), el progreso personal (21,26,27,28), la autonomía (3,4,9,13,18,23) y el dominio del entorno (5,10,14,14,19,29) son los seis aspectos que este

instrumento pretende medir en cuanto a la percepción del PS. La encuesta consta de un total de 29 ítems. El propósito de esta escala es proporcionar una evaluación generalizada de la salud mental que pueda utilizarse en diferentes grupos y situaciones. También hay una escala tipo Likert para las opciones de respuesta, siendo 1 un fuerte desacuerdo y 6 un fuerte acuerdo.

### **3.7.3 Validación**

La Escala de Autoeficacia General fue desarrollada por Blaessler y Schwarzer (1996). En el Perú, se destacan las propiedades psicométricas de Lázaro y Vargas De la Cruz (2021) dado que, la población analizada fue en policías. Respecto a la validez de contenido, se hizo mediante 5 jueces los cuales consideraron el instrumento como coherente, claro y pertinente. Asimismo, mediante el AFC se determinó los siguientes valores de acuerdo al índice de bondad: CFI= .972, TIL= .975, RMSEA= ,042).

Por otra parte, en cuanto a la Escala de BP, Álvarez (2019) evidenció que dicho instrumento posee validez de contenido, dado que, 11 jueces confirmaron que los ítems son coherentes, claros y pertinentes con una V. de Aiken de  $p < .05$ . Además, mediante la validez de constructo, el AFE reportó una carga factorial de .40.

### **3.7.4 Confiabilidad**

La confiabilidad de la Escala de Autoeficacia General, mediante la adaptación de Lázaro y Vargas De la Cruz (2021) reportó un .821 para la dimensión magnitud, .855 en fuerza y .745 para generalidad. Por tanto, la escala posee confiabilidad alta.

De igual manera, la Escala de BP mostró una alta confiabilidad, dado que, Álvarez (2019) reportó un valor de .700 a .900 para las 6 dimensiones y .960 para la escala total, mediante el coeficiente Omega de McDonalls.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para la medición de las variables, primero, se solicitó el permiso correspondiente a las autoridades de una Comisaría de la Policía Nacional del Perú en Lima para la aplicación de las pruebas. Después, se seleccionaron los instrumentos adecuados y se realizarán las propiedades psicométricas. Después, se procedió a su impresión para su distribución entre los suboficiales, asegurando una coordinación previa para optimizar la aplicación de las encuestas.

Para reducir el sesgo de respuesta y garantizar la confiabilidad de los datos, se aplicaron diversas estrategias. Se aseguró el anonimato y la confidencialidad de los efectivos, evitando la recopilación de datos personales que permitan su identificación. Antes de la aplicación de los cuestionarios, se explicó la importancia de brindar respuestas honestas, destacando que no existen respuestas correctas o incorrectas, sino que el objetivo es comprender su experiencia real. Además, el recojo de información se llevó a cabo en un ambiente neutral y sin presiones, garantizando que los suboficiales tengan el tiempo necesario para responder y enfatizando que su participación es completamente voluntaria.

Tras el recojo de información, las respuestas fueron ingresadas al Microsoft Excel 16, con el fin de estructurar la base de datos de manera ordenada y garantizar su integridad. Posteriormente, se empleó el software estadístico SPSS (versión 27) para el análisis de los datos. En primera instancia, se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Los hallazgos se presentaron en dos secciones: descriptiva e inferencial. En la sección descriptiva, se analizaron los niveles de las dimensiones y variables mediante estadísticas de frecuencia y representaciones gráficas que faciliten la interpretación de los resultados. Luego, en la sección inferencial, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, puesto que, según la

prueba K-S, los datos fueron no normales, con la finalidad de evaluar la relación entre las variables en los suboficiales participantes.

### **3.9 Aspectos éticos**

A lo largo de la investigación se mantuvo un estricto cumplimiento de las consideraciones éticas pertinentes. Al seguir las normas establecidas por la American Psychological Association (2017), pudimos evitar casos de plagio y garantizar que todas las fuentes se citaran adecuadamente. Los participantes también recibieron información sobre los objetivos del estudio y se les dio la oportunidad de proporcionar su permiso voluntario de acuerdo con las normas de la Asociación Médica Mundial (WMA, 2019). De igual forma, el Comité de Ética Institucional de la Universidad Privada Norbert Wiener revisó el presente trabajo. En donde se discuten los conceptos de Integridad Científica.

Responsabilidad, es el compromiso de la investigadora sobre las acciones y la toma de decisiones sobre el proceso científico.

Transparencia, se mantuvo una claridad al momento de brindar una información acerca del estudio de investigación, a excepción de aquella que este protegido.

Respeto, que se consideró hacia los colegas, los integrantes de la investigación y la sociedad.

## CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo

**Tabla 2**

*Niveles de autoeficacia en suboficiales de la Policía Nacional*

Niveles	F	%
Bajo	24	24,0
Medio	76	76,0
Alto	0	0
Total	100	100,0

*Nota. n=100.*

Como se observa en la tabla 2, el mayor número de los suboficiales cuenta con un índice medio (76%), seguido de un grado bajo (24%). Sin embargo, no se logra evidenciar un nivel alto de “autoeficacia”.

**Tabla 3**

*Niveles de bienestar psicológico en suboficiales de la Policía Nacional*

Niveles	F	%
Bajo	1	1,0
Medio	66	66,0
Alto	33	33,0
Total	100	100,0

*Nota. n=100.*

La tabla 3 permite visualizar que la mayoría de los suboficiales evidencia un índice medio de “bienestar psicológico” con un 66%, seguido de un grado elevado con un 33%. El menor porcentaje de los suboficiales presentó un nivel bajo de “bienestar psicológico” con un 1%.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

**Tabla 4**

*Análisis de normalidad*

	Estadístico	gl	Sig.
Autoeficacia	0,116	100	0,002
Bienestar psicológico	0,091	100	0,042
Autoaceptación	0,212	100	<0,001
Relaciones positivas	0,177	100	<0,001
Propósito en la vida	0,209	100	<0,001
Crecimiento personal	0,207	100	<0,001
Autonomía	0,162	100	<0,001
Dominio	0,215	100	<0,001

Las dimensiones de la variable bienestar psicológico ( $p < 0,001$ ), así como «autoeficacia» y «bienestar psicológico», tienen una distribución no normal, como se muestra en la Tabla 4, que también tiene un valor  $p$  inferior a 0,05. En consecuencia, se utilizó el estadístico de correlación no paramétrica de Spearman en los posteriores estudios de correlación inferencial.

#### Comprobación de hipótesis general.

**Tabla 5**

*Correlación entre la autoeficacia y el bienestar psicológico*

		Autoeficacia	
		Coefficiente de correlación	,425
Rho	Bienestar psicológico	Sig.	<0,001
		N	100

Según la tabla 5, existe una conexión de tamaño moderado, positiva y estadísticamente significativa entre las variables ( $Rho = ,425$ ;  $p < 0,001$ ). Un valor  $p$  inferior a  $0,05$  indica que la relación es estadísticamente significativa. Por tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la nula. Como resultado, parece que la autoeficacia aumenta a la par que el bienestar psicológico.

### Comprobación de hipótesis específica 1.

**Tabla 6**

*Correlación entre la autoeficacia y la autoaceptación*

		Autoeficacia	
		Coefficiente de correlación	,384
Rho	Autoaceptación	Sig. (bilateral)	<0,001
		N	100

En la Tabla 6 se observa una asociación positiva de tamaño moderado ( $Rho = ,384$ ;  $p < 0,001$ ) entre la autoeficacia y el componente de autoaceptación. Dado que  $p < 0,05$ , la conexión se considera significativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Los resultados muestran que la autoeficacia aumenta a la par que los niveles de autoaceptación.

## Comprobación de hipótesis específica 2.

**Tabla 7**

*Correlación entre la autoeficacia y las relaciones positivas*

			Autoeficacia
		Coefficiente de correlación	,102
Rho	Relaciones positivas	Sig. (bilateral)	,313
		N	100

Ni la autoeficacia ni el componente de buenas conexiones están significativamente relacionados ( $Rho = 102$ ;  $p = 0,313$ ), como se ve en la Tabla 7. Dado que  $p > 0,05$ , no podemos concluir que la relación sea estadísticamente significativa y no rechazamos la hipótesis nula.

## Comprobación de hipótesis específica 3.

**Tabla 8**

*Correlación entre la autoeficacia y la autonomía*

			Autoeficacia
		Coefficiente de correlación	,104
Rho	Autonomía	Sig.	,302
		N	100

Se evidencia en la tabla 8 que no existe una relación significativa entre la “autoeficacia” y la dimensión autonomía ( $Rho = ,104$ ;  $p = 0,302$ ). No se considera significativa la asociación debido a que el  $p > 0,05$ , por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

#### Comprobación de hipótesis específica 4.

**Tabla 9**

*Correlación entre la autoeficacia y el dominio*

			Autoeficacia
			,393
Rho	Dominio	Coefficiente de correlación	
		Sig.	<0,001
		N	100

En la Tabla 9, podemos ver que existe una asociación positiva de tamaño moderado (Rho = 393;  $p < 0,001$ ) entre la «autoeficacia» y el componente de dominio. Dado que  $p < 0,05$ , la conexión se considera significativa. Por tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la nula. Mayores niveles de dominio están relacionados con mayores niveles de autoeficacia.

#### Comprobación de hipótesis específica 5.

**Tabla 10**

*Correlación entre la autoeficacia y el crecimiento personal*

			Autoeficacia
			,266
Rho	Crecimiento personal	Coefficiente de correlación	
		Sig.	0,007
		N	100

La tabla 10 evidencia la existencia de una relación positiva, significativa y de tamaño pequeño entre la autoeficacia y la dimensión crecimiento personal (Rho =, 266;  $p = 0,007$ ). Se

considera significativa la asociación debido a que el  $p < 0.05$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### Comprobación de hipótesis específica 6.

**Tabla 11**

*Correlación entre la autoeficacia y el propósito de vida*

			Autoeficacia
		Coefficiente de correlación	,563
Rho	Propósito de vida	Sig.	<0,001
		N	100

La tabla 11 evidencia la existencia de una relación positiva, significativa y de tamaño grande entre la “autoeficacia” y la dimensión propósito de vida ( $Rho = ,563$ ;  $p < 0,001$ ). Se considera significativa la asociación debido a que el  $p < 0.05$ . Esto indica que un mayor propósito de vida se asocia con un incremento en la autoeficacia.

#### 4.1.3. *Discusión de resultados*

Referente al objetivo general, se logró evidenciar que existe una asociación directa, significativa y de tamaño moderado entre la “autoeficacia y el bienestar psicológico” ( $Rho = ,425$ ;  $p < 0,001$ ).

Los resultados coinciden con los descubrimientos de Lozano (2024), puesto que logró determinar que ambas variables se asociaron significativa y directamente ( $\rho = .617$ ;  $p = .000$ ), en el personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima. Al igual que Lázaro y Vargas (2021) quien logró identificar una asociación significativa y directa ( $r = .305$ ;  $p < .001$ ) entre la autoeficacia y BP.

Esta asociación guarda coherencia con los planteamientos de Baessler y Schwarzer (1996) sobre la “autoeficacia” y Ryff (1989) en su “teoría multidimensional del bienestar psicológico”, debido a que aquellas personas que gozan de una percepción positiva con relación a su autoeficacia visualizan las situaciones adversas como oportunidades para generar un mayor desarrollo personal y mejorar su capacidad de adaptación, lo que es beneficioso para los suboficiales de la PNP, puesto que fortalece la confianza en sus capacidades y su satisfacción personal.

Respecto al objetivo específico 1, referido a identificar el nivel de autoeficacia y bienestar psicológico en suboficiales. Se evidenció una predominancia del nivel medio de “autoeficacia” (76%) y “bienestar psicológico” (66%) en los en los suboficiales. Contrariamente a los resultados de la investigación, Lázaro y Vargas (2021), al identificar los niveles de ambas variables en los efectivos de la policía que estudiaron, encontraron que la mayoría de ellos (90%) presentaron niveles bajos de autoeficacia; mientras que lo descubierto en el trabajo se inclina hacia un nivel predominante medio (76%). Además, en lo referido al bienestar psicológico, Lázaro y Vargas (2021) obtuvieron niveles altos, resultado que difiere con el nivel medio reportado en este estudio. Los hallazgos contrarios pueden deberse, posiblemente, a la inclusión de diversos efectivos policiales y no solo suboficiales, lo que puede variar la percepción de autoeficacia de acuerdo al rango que cumplen.

En cuanto al objetivo específico 2, se determinó la existencia de una relación positiva, significativa y de tamaño moderado entre la “autoeficacia” y la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico ( $Rho = ,384; p < 0,001$ ), en los en los suboficiales. De acuerdo a los planteamientos de Bandura, una autoeficacia alta impulsa la autoconfianza en relación al afrontamiento de desafíos y la persistencia ante dificultades, influyendo en la motivación y el rendimiento. Es decir, aquellos que confían en sus habilidades para el manejo de su entorno tienen

una visión más positiva de sí mismos, lo que refuerza la autoaceptación de las propias capacidades y defectos.

Respecto al objetivo específico 3, se evidenció que no existe una relación significativa entre la autoeficacia y la dimensión relaciones positivas del BP ( $Rho = 0,102$ ;  $p = 0,313$ ), en los suboficiales. La ausencia de una relación significativa entre ambas variables sugiere que tener confianza en la propia capacidad no es una garantía necesaria para desarrollar vínculos sociales de calidad para los suboficiales de la policía. Desde la “Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan”, las relaciones positivas surgen al satisfacerse necesidades psicológicas básicas, como lo es sentir conexión con otros, lo que puede depender más de factores contextuales y emocionales que de la autoeficacia en sí. Además, Ryff (1989) indica que el bienestar es multidimensional, por lo que la autoeficacia, aunque es muy relevante para la competencia personal y profesional, no tiene una influencia directa sobre la construcción de relaciones significativas.

Con relación al objetivo específico 4, se logró encontrar que no existe una relación significativa entre la autoeficacia y la dimensión autonomía del BP ( $Rho = 0,104$ ;  $p = 0,302$ ), en suboficiales. Según Ryff (1989), la autonomía corresponde a una destreza que permite tomar decisiones propias y vivir de acuerdo a valores personales que no se vean influenciados por presiones sociales, lo que promueve que la persona tenga independencia emocional y autodeterminación. Teniendo en cuenta que los suboficiales de la policía están inmersos en un trabajo de naturaleza jerárquica y estructurada por su entorno laboral, la toma de decisiones se regula por normas y procedimientos que superan en creces la autodeterminación, lo que limita la manifestación de la “autonomía personal y la toma de decisiones propias” respecto a sus funciones laborales.

El quinto objetivo específico, se evidenció la existencia de una relación directa, significativa y de tamaño moderado entre la “autoeficacia” y la dimensión dominio del bienestar psicológico ( $Rho = ,393; p < 0,001$ ), en suboficiales. Esta relación sugiere que la autoeficacia facilita la percepción del control sobre el entorno y la satisfacción de las necesidades propias (Ryff, 1989). Teniendo en cuenta la teoría de Ryff (1989), el dominio del entorno es una dimensión esencial que compone el bienestar psicológico, indicando que ser capaz de manejar el entorno de manera adecuada es un determinante para funcionar óptimamente en los diversos contextos de la vida, incluyendo el laboral.

Según los postulados de Bandura, la “autoeficacia” tiene una influencia en cómo los sujetos afrontan desafíos y regulan su entorno, lo que respalda la idea de que los individuos que se sienten competentes cuentan con un mayor control sobre las demandas que proceden del exterior. Asimismo, siguiendo los planteamientos de la teoría de Maslow, se puede aseverar que el dominio del entorno se asocia con la necesidad de autoestima y autorrealización, ya que cuando uno siente la capacidad de influir en su entorno circuncidante, tendrá mayor bienestar. Por otro lado, la “teoría de la autodeterminación” establece que la sensación de competencia es crucial para sentirse motivado y generar bienestar, lo que explica que la autoeficacia se asocie con un mayor dominio del entorno. Finalmente, la teoría del desarrollo psicosocial describe que la superación de desafíos fortalece la autonomía y la percepción de control, lo que puede facilitar la adaptación a entornos exigentes como lo es el policial.

Con relación objetivo específico 6, se logró determinar la existencia de una relación positiva, significativa y de tamaño pequeño entre la “autoeficacia” y la dimensión crecimiento personal del BP ( $Rho = ,266; p = 0,007$ ), en suboficiales. Desde la “teoría de la autodeterminación, Deci y Ryan” plantean que la autonomía y la motivación son fundamentales para satisfacer

necesidades psicológicas y conseguir un crecimiento personal adecuado, lo que permite inferir que los suboficiales que cuentan con mayor autoeficacia pueden tener mayor motivación para la mejorar de sus habilidades y expandir sus experiencias, incrementando su bienestar psicológico.

En cuanto al objetivo específico 7, se evidenció la existencia de una relación positiva, significativa y de tamaño grande entre la “autoeficacia” y la dimensión propósito de vida del BP ( $Rho = ,563; p < 0,001$ ), en suboficiales. Para Ryff (1989), esta dimensión es fundamental para que las personas logren un alto bienestar psicológico, puesto que brinda dirección y significa a la vida. Entonces, se puede establecer que cuando los suboficiales de la policía experimentan mayor autonomía y competencia en sus decisiones, tendrán una mayor percepción sobre el control que generan en su desarrollo personal y profesional.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

**Primera:** Existe una asociación directa, significativa y de tamaño moderado entre la autoeficacia y el BP ( $Rho = ,425; p <0,001$ ), en los suboficiales. Esto representa que mientras mayor sea el nivel de autoeficacia, mayor será el BP que experimenten los suboficiales, y viceversa. Así, la forma en que los suboficiales de la policía enfrentan retos, persisten ante las dificultades y regulan su comportamiento, tendrá una influencia en la percepción y el pensamiento que tienen sobre sí mismos, estando orientada a una visión positiva y optimista.

**Segunda:** Existe una relación positiva, significativa y de tamaño moderado entre la autoeficacia y la dimensión autoaceptación del BP ( $Rho = ,384; p <0,001$ ), en los en los suboficiales. Se entiende que los suboficiales que confían en sus habilidades tienen una mayor percepción de aceptación de sí mismos, lo que los hace sentir mayor bienestar psicológico en su vida y trabajo y para afrontar la vida con una actitud favorable en relación a su identidad laboral y experiencias personales.

**Tercera:** No existe una relación significativa entre la “autoeficacia y la dimensión relaciones positivas” del BP ( $Rho = 0,102; p = 0,313$ ), en los en los suboficiales. Se deduce que la creencia en las propias capacidades es una característica que no tiene un efecto sobre las relaciones interpersonales que mantienen los suboficiales.

**Cuarta:** No existe una relación significativa entre la “autoeficacia y la dimensión autonomía” del BP ( $Rho = ,104; p = 0,302$ ), en suboficiales. Estos resultados sugieren que la confianza en la propia capacidad para el afrontamiento de desafíos no tiene una influencia directa con su independencia emocional o autodeterminación. La jerarquía y la estructura laboral de la

naturaleza del trabajo de un suboficial de la policía, limita la posibilidad de autodeterminación y la capacidad para tomar decisiones propias, por lo que la autonomía no se valora particularmente.

**Quinta:** Existe una relación positiva, significativa y de tamaño moderado entre la “autoeficacia y la dimensión dominio” ( $Rho = ,393; p < 0,001$ ), en suboficiales. Este hallazgo sugiere que los suboficiales que tienen mayor autoeficacia y creencia en sus capacidades tienen mayor control sobre su entorno, lo que facilita que logren satisfacer sus necesidades y lograr sus metas personales. Esto impacta significativamente en su bienestar psicológico.

**Sexta:** Existe una relación positiva, significativa y de tamaño pequeño entre la “autoeficacia y la dimensión crecimiento personal” ( $Rho = ,266; p = 0,007$ ), en suboficiales. De esta manera, se puede decir que los suboficiales de la policía que confían en sus capacidades contribuyen, en cierta medida, a la búsqueda de nuevas experiencias y habilidades emocionales que beneficien a su desarrollo continuo.

**Séptima:** Existe una relación positiva, significativa y de tamaño grande entre la “autoeficacia y la dimensión propósito de vida” ( $Rho = ,563; p < 0,001$ ), en suboficiales. Así, se puede establecer que los suboficiales con creencias de autoeficacia favorables cuentan con mejores capacidades para la construcción de metas personales y en la claridad sobre las acciones que deben realizar para beneficiar su bienestar psicológico.

## 5.2.Recomendaciones

**Primera:** Se recomienda implementar programas específicos que ayuden a afrontar y resolver problemas, enfocándose a la autoeficacia. Siendo estos talleres relacionados a la inteligencia emocional, liderazgo y motivación; beneficiando así a incrementar el bienestar psicológico de los suboficiales.

**Segunda:** Se recomienda plantear estrategias de intervención psicológica, como pueden ser las reuniones grupales de discusión personal, que ayuden a la autoaceptación y el reconocimiento de situaciones positivas. Esto ayudará al desarrollo de la identidad personal y profesional de los suboficiales.

**Tercera:** Se recomienda instaurar programas para mejorar y reforzar las habilidades interpersonales, la comunicación asertiva y la colectividad en el trabajo; no dependiendo específicamente de la autoeficacia, pero ayudando a mejorar las características interpersonales de los suboficiales.

**Cuarta:** Se recomienda la promoción y establecimiento de actividades relacionadas con el liderazgo de pequeños grupos, con la finalidad de fortalecer la autonomía y fomentar el pensamiento crítico y reflexión del rol que poseen los suboficiales dentro del sistema público, fortaleciendo su autodeterminación.

**Quinta:** Se recomienda fortalecer las habilidades estratégicas de los suboficiales, brindándoles las responsabilidades pertinentes a su experiencia y habilidades; lo cual ayudará a tener una retroalimentación de su desempeño y capacidad.

**Sexta:** Se recomienda fortalecer el desarrollo personal constantemente a través de cursos, talleres y charlas; las cuales deben realizarse tanto dentro, como fuera de la institución y labores, ya que resulta necesaria la promoción del desarrollo personal y profesional de los suboficiales.

**Séptima:** Se recomienda implementar talleres de planificación de vida y orientación vocacional; las cuales abarquen los intereses y deseos de los suboficiales, tanto dentro como fuera del desarrollo profesional que tienen. Con la finalidad de mejorar la conexión y relación que tienen con la sociedad y su entorno en general.

## REFERENCIAS

- Alvarez, N. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio de la Universidad de Lima. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10604/Alvarez\\_Propiedades\\_psicom%c3%a9tricas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10604/Alvarez_Propiedades_psicom%c3%a9tricas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1(1), 66-78. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Asociación Médica Mundial. (2019). Declaración de Helsinki de la AMM – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. *Políticas actuales*, 1(1).
- Baessler, J. y Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2, 1-8. [https://www.researchgate.net/publication/28219504\\_Propiedades\\_psicométricas\\_de\\_la\\_Escala\\_de\\_Autoeficacia\\_para\\_el\\_Afrontamiento\\_del\\_Estres\\_EAEAE](https://www.researchgate.net/publication/28219504_Propiedades_psicométricas_de_la_Escala_de_Autoeficacia_para_el_Afrontamiento_del_Estres_EAEAE)
- Bandura, A. (1977). Autoeficacia: hacia una teoría unificadora de cambio conductual. *Revisión psicológica*, 84(2), 191-215. <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N16-4.pdf>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000>
- Benavides, C., Segura, C. y Rojas, L. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 12(3), 8-

19. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2422-42002020000300008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2422-42002020000300008&script=sci_arttext)

Briceño, P. (2021). *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 pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.14441/1577>

Caycho, T., Carbajal, C., Vilca, L., Heredia, J. y Gallegos, M. (2020). COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Medica Peruana*, 37(3), 396-398. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>

Canchari, Y (2019). *Bienestar psicológico, una revisión teórica del concepto* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6641/Canchari%20Flores%2c%20Yanet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chango, G. y Gavilanes, D. (2023). Dependencia emocional y su relación con el bienestar psicológico en personal militar: Emotional Dependence and Its Relationship to Psychological Well-Being in Military Personnel. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 819–832. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.298>

Chávez, E. (2016). *Bienestar Psicológico y Autoeficacia en Estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/531>

Celis, Z., Echeverría, E., Muñoz, A., Ortiz, H. y Parra, C. (2020). *Bienestar psicológico y su influencia en la calidad de vida de los soldados profesionales afectados por artefactos*

- explosivos del batallón de sanidad soldado José María Hernández (Basan) del ejército nacional de Colombia* [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. [https://redcol.minciencias.gov.co/Record/Poli2\\_dae5357c6c006ecb666fdc5c67f2b73b](https://redcol.minciencias.gov.co/Record/Poli2_dae5357c6c006ecb666fdc5c67f2b73b)
- Contraloría General de la República (CGR). (2024). *Comisariás carecen de equipamiento policial y registran daños en su infraestructura*. CGR. <https://www.gob.pe/contraloria>
- Carranza, R., Hernández, R. y Alhuay, J. (2017). Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes de pregrado de psicología. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 13(2), 133-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6246945>
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Revista estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-103. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4457452.pdf>
- Eikenhout, L., Delahajj, R., Van Dam, K., Kamphuis, W., Hulshof, I., & Van Ruysseveldt, J. (2022). Chronic stressors and burnout in Dutch police officers: Two studies into the complex role of coping self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1054053>
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-Claves Del Pensamiento*, 8(16), 13-29. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-879X2014000200013](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013)
- García, V., Carmen, R. y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592.

- Guzmán, K., Arriaga, P. y Cobos, A. (2020). Las TIC y su influencia en el desarrollo psicosocial. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 17–29. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.434>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill. <https://acortar.link/NU4YwG>
- Huamán, C. (2023). *Autoeficacia y estrategias de afrontamiento en efectivos de la policía comunitaria del departamento de Lambayeque* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11793>
- Lazaro, M. y Vargas De la Cruz, M. (2021). *Autoeficacia y bienestar psicológico en efectivos de la policía, de cuatro comisarías de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61180>
- Lozano, L. (2024). *Bienestar psicológico y desempeño laboral del personal en una unidad de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024* [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/12109>
- Lucier, M., Frye, N., Reed, K., Ferraro, A., & Mancini, J. (2023). Military-related stress, self-efficacy, and anxiety: Investigating the role of marital quality in military couples. *Family Process*, 62(3), 1253-1271. <https://doi.org/10.1111/famp.12833>

- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1). <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/3416>
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E. y Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 101-112. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.bpfe>
- Manini, D. (2021). *Bienestar psicológico y autoeficacia en estudiantes de una universidad privada de Lima Sur, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1940>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. y García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Asociación Española de Especialistas en medicina del Trabajo*, 28(1), 204-211.
- Mendoza, Y. (2023). *Inteligencia emocional y bienestar psicológico en el personal policial de una comisaría, Chiclayo 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6614>
- Ministerio del Interior (MININTER). (2024). *Más de 470 nuevas policías femeninas reforzarán la seguridad ciudadana en todo el país*. MININTER. <https://www.gob.pe/mininter>
- Osorio, G., Balcázar, L., Castillo, B., Cruz, J., Escobar, J., García, K. y González, S. (2023). Repercusiones psicosociales de la pandemia en policías viales mexicanos, mirada desde la psicología positiva. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 26(3), 1-18. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2023/epi232u.pdf>

- Palomares, L. (2024). ¿Qué es el bienestar psicológico? Avance psicológico.  
<https://www.avancepsicologos.com/bienestar-psicologico/>
- Pérez, A., & Hernández, E. (2024). Analysis of psycho-social risks and psychological capital as a predictor of stress in the crew of the Juan Sebastián Elcano during XI world cruise. *Sanidad Militar*, 80(1), 12-17. <https://dx.doi.org/10.4321/s1887-85712024000100003>
- Pinto, C., Bravo, M., Ortiz, R., Jiménez, D. y Faouzi, T. (2023). Autorregulación del aprendizaje, motivación y competencias digitales en educación a distancia: Una revisión sistemática. *Revista mexicana de investigación educativa*, 28(98), 965-986.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662023000300965&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662023000300965&lng=es&tlng=es)
- Rosales, N. (2018). *Estudio realizado con matrimonios jóvenes de la Iglesia Enseñanza de Agua Viva de la cabecera departamental de Quetzaltenango* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio de la Universidad Rafael Landívar.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/22/Rosales-Nancy.pdf>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.  
<https://psycnet.apa.org/fulltext/1990-12288-001.pdf>
- Sansinenea, E., Gil de Montes, L., Agirrezabal, A., Larrañaga, M., Ortiz, G., Valencia, J. y Fuster, M. (2008). Autoconcordancia y autoeficacia en los objetivos personales: ¿Cuál es su aportación al bienestar? *Anales de Psicología*, 24(1), 212-128.  
<http://www.redalyc.org/pdf/167/16724115.pdf>
- Schunk, D. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26(3), 207-231. <https://doi.org/10.1080/00461520.1991.9653133>

- Syed, S., Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S., & Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*, 77(11), 737-747. 10.1136/oemed-2020-106498
- Terry, L. (2008). *Hábitos de estudio y autoeficacia percibida en estudiantes universitarios, con sin riesgo académico* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/650>
- Valdés, F. (2007). *Participación y representación de los agentes sociales y de los trabajadores en la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Historia de la prevención de riesgos laborales en España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2994919>
- Veliz, A. y Apocada, P. (2012). Niveles de autoconcepto, autoeficacia académica y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de la ciudad de Temuco. *Revista salud y sociedad*, 3(2), 135-150. <https://revistaderecho.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/842/682>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R. y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
- Yevilao, A. (2020). Autoeficacia: un acercamiento al estado de la investigación en Latinoamérica. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 2(2), 91-102. <https://doi.org/10.22320/reined.v2i2.4124>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y el bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Identificar el nivel de autoeficacia y el bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>G</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y el bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Autoeficacia</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica y nivel correlacional</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel de autoeficacia y bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024? ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024? ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024? ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión autonomía del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de autoeficacia y bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión autonomía del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> H<sub>1</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. H<sub>2</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. H<sub>3</sub>: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión autonomía del bienestar psicológico en</p>	<p><b>Variable 2:</b> Bienestar psicológico</p>	<p><b>Método y diseño de la investigación:</b> Hipotético – deductivo  Diseño no experimental, transversal  <b>Población y muestra:</b> Suboficiales de una comisaría de Lima</p>

---

bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024? ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión dominio del entorno del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024? ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión crecimiento personal del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024? ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la dimensión propósito de vida del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024?	Nacional del Perú, Lima – 2024. Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión dominio del entorno del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión crecimiento personal del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. Analizar la relación entre la autoeficacia y la dimensión propósito de vida del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.	suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. H4: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión dominio del entorno del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. H5: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión crecimiento personal del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024. H6: Existe relación entre la autoeficacia y la dimensión propósito de vida del bienestar psicológico en suboficiales de una comisaria de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024.
---	--	---

---

## Anexo 2. Instrumentos

### ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

**EDAD:**

**SEXO:**

A continuación, marque según lo que usted considera pertinente tomando en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

1= Muy en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= De acuerdo

4= Muy de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4
1. Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.				
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.				
3. Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4. Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.				
5. Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.				
6. Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.				
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.				
8. Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darle solución a los problemas.				
9. Sí me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.				
10. Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				

## ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

**EDAD:**

**SEXO:**

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

1=Totalmente en desacuerdo

2=Poco de acuerdo

3=Moderadamente de acuerdo

4=Muy de acuerdo

5=Bastante de acuerdo

6=Totalmente de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5	6
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						

11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento.						
29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.						

### Anexo 3: Validez de los instrumentos



#### 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

26 de febrero de 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Valencia Pecho", written over a horizontal line.

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:** Dra. Silvana Varela Guevara

**DNI:** 47283514

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

26 de febrero de 2025



---

Dra. Silvana Varela Guevara

### 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. Angela Prado Aliaga

**DNI:** 10673341

**Especialidad del validador:** Psicología Clínica y Educativa

26 de febrero de 2025



---

Mg. Angela Prado Aliaga

#### Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

##### Variable 1. Autoeficacia

Alfa de Cronbach	N
0,831	10

##### Variable 2. Bienestar psicológico

Alfa de Cronbach	N
0,831	29

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 03 de marzo de 2025

Investigador(a)  
**Jackeline María Borja Aramburu**  
**Exp. N°:0163-2025**

---

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: "Autoeficacia y Bienestar Psicológico en suboficiales de una comisaría de Mirones, Lima 2024" con **fecha 28/02/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Jackeline María Borja Aramburu.

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.

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

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega  
**Presidente**

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica  
UPNW



## Anexo 6. Formato de Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Borja Aramburu, Jackeline María

**Título:** “Autoeficacia y bienestar psicológico en suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2024”.

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Autoeficacia y bienestar psicológico en suboficiales de una comisaría de Mirones, Lima - 2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Borja Aramburu Jackeline María. El propósito de este estudio es Analizar la relación entre autoeficacia y bienestar psicológico en suboficiales de una comisaría de Mirones, Lima – 2024. Su ejecución ayudará a/permitirá identificar dicha relación y proponer estrategias de solución en beneficio de la salud mental de los suboficiales.

#### **Procedimientos**

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

Se le entregarán este consentimiento informado para ser firmado.

Además, de la Escala de autoeficacia general y la Escala de bienestar psicológico de Ryff.

Tendrán un tiempo prudente para responder.

Si existiera alguna duda, estaré al pendiente para disiparla.

Las encuestas pueden demorar unos 30 minutos. Los resultados de los Cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

#### **Riesgos**

Su participación en el estudio no correrá ningún tipo de riesgos. Sin embargo, si se presentasen dificultades (incomodidad, problemas psicológicos, discriminación, otros), se brindará el soporte socioemocional necesario.

#### **Beneficios**

Usted se beneficiará con la participación en charlas, capacitación o consejería, las cuales serán planificadas y ejecutadas por el investigador en beneficio a su participación en el presente estudio.

**Costos e incentivos**

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

**Confidencialidad**

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

**Derechos del participante**

Si usted se siente incómodo durante la aplicación de los instrumentos, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio Borja Aramburu, Jackeline María al N° 000000000. Además, puede comunicarse con el comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres: Borja Aramburu, Jackeline María

DNI: 71927524

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

**EL SEÑOR MAYOR COMISARIO PNP DE LA UNIDAD POLICIAL  
CONDEVILLA, QUE SUSCRIBE:**

**AUTORIZA:**

A la S2 PNP Jackeline Maria BORJAARAMBURU, identificada con CIP N°32055907 y DNI 71927524, que se encuentra laborando en la Unidad DIRSAPOL, para realizar estudios cuantitativos sobre la "Autoeficacia y Bienestar Psicológico" al personal de la Comisaria Condevilla, ejecutando el estudio con fines académicos en el ámbito profesional, con el fin de obtener el Título Profesional de Psicología.

Se le expide la presente a solicitud de la interesada, con opinión favorable del jefe encargado de la unidad policial; para los fines que estime conveniente.

Lima, 09 de junio del 2024

RVB/pqj



*[Handwritten Signature]*  
OA - 258672  
Romel VILLANUEVA BLAS  
MAYOR PNP  
COMISARIO CONDEVILLA

## Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

### Similarity Report

PAPER NAME

**BORJA ARAMBURÚ JACKELINE 23-05.d  
ocx**

WORD COUNT

**14492 Words**

CHARACTER COUNT

**85734 Characters**

PAGE COUNT

**74 Pages**

FILE SIZE

**1.1MB**

SUBMISSION DATE

**May 27, 2025 12:06 PM GMT-5**

REPORT DATE

**May 27, 2025 12:07 PM GMT-5**

#### ● 16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 14% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 14% Submitted Works database

#### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

## ● 16% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 14% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 14% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	3%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
4	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>uwiener on 2025-05-18</b> Submitted works	<1%
6	<b>Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-01-30</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2024-07-06</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-09-12</b> Submitted works	<1%