



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Tesis

Ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría del cono
este de Lima Metropolitana, 2024

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

Presentado por:

Autora: Vega Catañeda, Paola Said


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3327-3320>

Asesor: Dr. Reyes Callahuacho, David Tito

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7424-9261>

Lima – Perú

2024

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

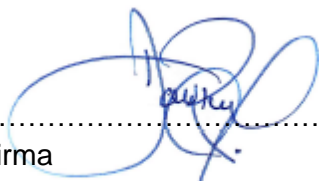
Yo, Paola Said Vega Castañeda egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Ansiedad y satisfacción laboral el personal policial de una comisaria de la zona este de Lima Metropolitana 2024” Asesorado por el docente: Dr. Reyes Callahuacho, David Tito DNI 08130324 ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7424-9261> tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) % con código oid:14912:419581786 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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




.....
 Firma de autor 1
 Paola Said Vega Castañeda
 DNI: 72841421



.....
 Firma
 David Tito Reyes Callahuacho
 DNI: 08130324

Lima, 07 de enero del 2025.

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Se tomaron en cuenta otros filtros como:

- Texto correspondiente a portada, índice y/o títulos de primer nivel pues corresponden al formato propio de la Escuela para presentación de las tesis.
- Palabras de uso común como constructos psicológicos, nombres de instrumentos de medición y nombres de tipo, nivel, diseño y/o estadísticos, pues son elementos obligatorios a indicar para todas las tesis.

Dedicatoria

Este estudio, es el reflejo y resultado del esfuerzo realizado por mis padres, mis hermanos y por mí; ellos, “Los grandes amores de mi vida”, cimientos fundamentales de mi formación humana y profesional.

El presente también se lo dedico a las personas a quienes he tenido y tendré la oportunidad de colaborar con ellos.

¡Por una mejor calidad de vida!...

Agradecimiento

Muy agradecida, con quien me da la vida día a día, Dios. Este trabajo de investigación es gracias a mi familia y todas las personas a quienes hice y se hicieron partícipes.

Un especial agradecimiento a mi asesor, David Reyes C., me llevo, un aprendizaje humano y profesional, que sea constante su legado.

Mi gratitud, con todas personas que depositan su confianza en mí, sepan que mis pensamientos y disposición es completa con ustedes.

“Que sean bendecidos en nombre de él”

Índice

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Objetivo	15
1.4. Justificación	15
1.5. Limitaciones	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Bases teóricas.....	20
2.2.1. Ansiedad.....	20
2.2.2. Satisfacción laboral	24
2.3. Formulación de hipótesis	29
2.3.1. Hipótesis general.....	29
2.3.2. Hipótesis específicas	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	30
2.1. Método de investigación:.....	30
2.2. Enfoque de la investigación.....	30
2.3. Tipo de investigación.....	30
2.4. Diseño de investigación	30
2.5. Población, muestra y muestreo	31
2.6. Variables y operacionalización.....	33
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	37

2.9. Aspecticos éticos	38
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	39
4.1. Análisis descriptivo	39
4.2. Prueba de hipótesis	41
4.3. Discusión de resultados	45
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1. Conclusiones	50
5.2. Recomendaciones	51
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	63
Anexo 1: Matriz de consistencia	63
Anexo 2. Instrumentos	64
Anexo 3. Consentimiento Informado	66
Anexo 4. Informe Turnitin	66
Anexo 5: Carta de autorización de la institución para la recolección de datos	68

Índice de Tablas

Tabla 1 Descripción de la muestra	31
Tabla 2 Operacionalización de la variable 1	33
Tabla 3 Operacionalización de la variable 2	34
Tabla 4 Interpretación de la Escala de Satisfacción Laboral	36
Tabla 5 Análisis descriptivo de ansiedad	39
Tabla 6 Análisis descriptivo de satisfacción laboral y sus dimensiones	40
Tabla 7 Análisis de prueba de normalidad	41
Tabla 8 Correlación entre ansiedad y satisfacción laboral	42
Tabla 9 Correlación entre ansiedad y satisfacción intrínseca	42
Tabla 10 Correlación entre ansiedad y satisfacción con la supervisión	43
Tabla 11 Correlación entre ansiedad y dimensión satisfacción con la calidad de producción	44
Tabla 12 Correlación entre ansiedad y satisfacción con la participación	45

Índice de figuras

Figura 1 Modelo cognitivo de la ansiedad, de Clark y Beck	22
Figura 2 El legado De Frederick Irving Herzberg, de Manso	26

RESUMEN

El estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre la ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima metropolitana, 2024. La investigación fue de tipo básica, teniendo una muestra de 77 efectivos de una comisaría de la zona este de Lima, a quienes se les aplicó el Inventario de Beck – BAI y la Escala de satisfacción laboral S20. El análisis estadístico demostró que no existe correlación entre la ansiedad y satisfacción laboral ($\rho = -0.088$; $p = 0.445 > 0.05$) Así mismo, tampoco existe correlación entre la ansiedad y las cuatro dimensiones de satisfacción laboral; es decir, ni satisfacción intrínseca ($\rho = -0.109$; $p = 0.346 > 0.05$); satisfacción con la supervisión ($\rho = -0.025$; $p = 0.827 > 0.05$), satisfacción con la calidad de producción ($\rho = -0.017$; $p = 0.881 > 0.05$) y ni satisfacción con la participación ($\rho = -0.179$; $p = 0.119 > 0.05$). Se concluye las variables ansiedad y satisfacción laboral son variables independientes, pues los efectivos policiales no consideran significativo el nivel de ansiedad por la naturaleza de su trabajo y ello no altera su nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: ansiedad, satisfacción laboral, personal policial.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between anxiety and job satisfaction in police personnel of a police station in the eastern zone of metropolitan Lima, 2024. The research was of a basic type, with a sample of 77 police officers from a police station in the eastern area of Lima, to whom the Beck Inventory - BAI and the S20 Job Satisfaction Scale were applied. The statistical analysis showed that there is no correlation between anxiety and job satisfaction ($\rho = -0.088$; $p = 0.445 > 0.05$). Likewise, there is no correlation between anxiety and the four dimensions of job satisfaction; that is to say, with intrinsic satisfaction ($\rho = -0.109$; $p = 0.346 > 0.05$); satisfaction with supervision ($\rho = -0.025$; $p = 0.827 > 0.05$), satisfaction with production quality ($\rho = -0.017$; $p = 0.881 > 0.05$) and satisfaction with participation ($\rho = -0.179$; $p = 0.119 > 0.05$). It is concluded that the variables anxiety and job satisfaction are independent variables, since police officers do not consider the level of anxiety to be significant due to the nature of their work and this does not alter their level of job satisfaction.

Keywords: anxiety, job satisfaction, police personnel.

INTRODUCCIÓN

El orden, protección y cuidado de integridad de los 34 millones de conciudadanos y del territorio nacional está a cargo de la Policía Nacional del Perú, quienes por la naturaleza de su trabajo están expuestos a contextos extraordinarios y cotidianos pueden afectar su nivel de satisfacción laboral, más aún si además existen estados de ansiedad prevalente.

Profundizar el estudio de la salud psicológica de los efectivos policiales origina el interés en analizar la ansiedad como falta de afrontamiento a circunstancias de amenaza y contextos posiblemente monótonos de trabajo y su relación con la satisfacción laboral, pues de ello depende la motivación, interacción con pares y jefaturas, productividad y compromiso para con la institución policial y la sociedad.

Para llevar a cabo dicho análisis se apartó cinco capítulos: el primero, en el cual detalla, el problema y el planteamiento del mismo, el cual conduce a formular los objetivos, justificaciones y delimitaciones. En el segundo capítulo se desprende los fundamentos teóricos, para formular las hipótesis. El tercer capítulo detalla la metodología de estudio, es decir; el método, enfoque, tipo, diseño, además de la población, muestra, y muestreo; las variables se presentan de la manera operacional, la técnica, instrumento, descripción, validación y confiabilidad de los instrumentos serán esenciales para presentar el plan de análisis de datos y los aspectos éticos, los cuales dan paso al cuarto capítulo donde se desarrolla la presentación y discusión de resultados que fueron previamente contrastados con las hipótesis. Para el último capítulo se exponen las conclusiones, producto de los resultados y planteamientos teóricos expuestos, conllevando a recomendaciones para con la misma población en estudio, y de quienes sea de interés. Finalmente, se presentan las referencias y anexos como soporte de la presente investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Policía Nacional del Perú tiene por finalidad garantizar y mantener el orden interno; sus integrantes tienen la facultad de intervenir y brindar ayuda a la comunidad, además combaten la delincuencia, vigilan y controlan las fronteras (El Peruano, 2002). Dichas actividades implican que los agentes enfrenten situaciones complejas y de peligro, pues los policías, como cualquier trabajador están expuestos a riesgos psicosociales relacionados a la cultura organizativa, carga y ritmo del trabajo, relaciones interpersonales, entre otros (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2024), por lo que es imperante analizar el aspecto psicológico específicamente la ansiedad y satisfacción laboral a fin de salvaguardar su salud psicológica (SALUDPOL, 2021).

Este colectivo enfrenta cotidianamente situaciones de alto riesgo como enfrentamientos violentos que genera la necesidad de gestionar sus emociones pues de lo contrario, podría desarrollarse diversos niveles de ansiedad de manera significativa (Santiago y Espinoza, 2021). Dicho fenómeno a menudo subestimado, puede afectar no solo la salud mental individual de los agentes, sino también la eficacia operativa y la calidad de los servicios que presta la institución (Marquina y Benavides, 2021). Lo que sucede es que la falta de recursos adecuados, tanto humanos como materiales, puede aumentar la carga de trabajo, generando un ambiente menos satisfactorio y contribuyendo a la aparición de la ansiedad (Linares et al., 2018).

Los problemas expuestos, han sido evidenciados en otras latitudes como en Ecuador, donde Machado y Sánchez (2020) hallaron que el 42.1% de los aspirantes a policías exhibe niveles bajos de ansiedad, aunque un 1.3% presenta niveles elevados. En ámbito peruano como Huánuco, Nicolás (2022) observó que el 2.3% de los policías en actividad presentan

categoría grave en ansiedad; en Puno, Ayllón y Quispe (2020), evidenciaron que un 28.8% presentó niveles elevados; en Arequipa, Carnero (2021) expuso que el 39% de los oficiales informaron experimentar ansiedad y en Cajamarca, Cruz y Monzón (2021) expusieron que el 8.6% de policías que encuestó mostraron ansiedad. Esto demuestra que este estado psicológico es una variable latente en el personal policial y por ello requiere ser estudiado a profundidad; sobre todo porque existe resistencia a buscar ayuda para problemas emocionales y dentro de la cultura policial puede crear barreras para la intervención temprana y el tratamiento eficaz (Mongón y Mejía, 2023). Además, el estigma asociado a la búsqueda de apoyo puede llevar a que los agentes eviten o demoren en la búsqueda de ayuda profesional agravando la situación y perpetuando la invisibilidad de la problemática (Apaza et al.,2021), y de manera colateral reduce los niveles de satisfacción laboral.

Al respecto, Hernández et al. (2021), han indicado que la satisfacción laboral presenta consecuencias de manera directa tanto en la eficacia como la calidad del servicio que prestan los policías, lo que, sumado a las exigencias de trabajo policial y la presión institucional, afectan negativamente aún más; la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los agentes para con su labor (Rojas et al.,2018). En México se ha evidenciado que el 41% de los efectivos policiales experimentaron niveles bajos de satisfacción laboral general, lo cual condiciona su desempeño efectivo (Linares et al. 2018). Así mismo en territorio nacional, propiamente en Trujillo, Rodríguez (2022) halló que la satisfacción laboral del personal policial denota un bajo nivel (23.4%); también en Cusco se demostró que los efectivos policiales presentan insatisfacción parcial en un 4.7% (Mendoza y Yupanqui, 2022).

Por lo expuesto, es probable que la ansiedad que experimentan los efectivos policiales pueda estar ocasionando bajos niveles de satisfacción laboral. Tal como lo demuestra Aquino y Morillo (2022), quienes después de haber hecho el análisis de ambas

variables en efectivos policiales, determinaron que existe una relación indirecta debido que a mayor frecuencia de ansiedad estado y rasgo y el nivel de satisfacción es alta.

En base a lo notado líneas arriba, prima la comprensión y abordaje de esta problemática, ya que son esenciales para promover ambientes laborales más saludables y sostenibles; garantizando el bienestar de los agentes y fortaleciendo la capacidad de las instituciones policiales para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva (Caravaca et al., 2018).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre ansiedad y satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024?

¿Cuál es la relación entre ansiedad y satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024?

¿Cuál es la relación entre ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023?

¿Cuál es la relación entre ansiedad y satisfacción con la participación en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024?

1.3. Objetivo

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Evaluar la relación entre ansiedad y satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Analizar la relación entre ansiedad y satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Examinar la relación entre ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Comprobar la relación entre ansiedad y satisfacción con la participación en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

Debido a la poca revisión literaria se decidió analizar las variables ansiedad y satisfacción laboral en efectivos de la policía nacional, quienes se hallan en la tarea de establecer el orden en la ciudadanía, lo cual últimamente se torna complejo. Ello probablemente genera alteraciones psicológicas que podrían condicionar sus niveles de satisfacción laboral. Para este fin se toma en cuenta los fundamentos literarios basados en Clark y Beck (2012), quienes indican que la ansiedad es una respuesta adaptativa a nivel cognitivo, conductual y afectivo pero que puede generar desajuste cuando no es afrontado adecuadamente; por otro lado, se tiene la perspectiva de Robbins y Judge (2013), quienes refieren que la satisfacción laboral es una actitud positiva en función al análisis del trabajo

y los factores inmersos en ello, del mismo modo Herzberg 1959, indica que es una experiencia de satisfacción, producto de la motivación, siendo este un factor significativo, ya que sin la presencia de ello no es notable un buen nivel de satisfacción laboral.

1.4.2. Metodológica

En cuanto a la metodología se justificó por su pertinencia, pues se empleó el Inventario de Beck – BAI y la Escala de Satisfacción Laboral S20, que gozan de apropiadas propiedades psicométricas para la población peruana. A su vez, serán de utilidad para otros estudios relacionados.

1.4.3. Practica

Por ultimo, el presente analisis se justificó de manera practica ya que con el conocimiento obtenido, se puede diseñar e implementar programas, para contrarrestar los niveles elevados de ansiedad y mejorar la satisfacción laboral en los efectivos policiales.

1.5. Limitaciones

El acceso a la muestra fue la limitación principal, pues ubicar espacio y horario con el personal operativo fueron las principales dificultades para la aplicación de instrumentos; no obstante, previas coordinaciones, se hallaron horarios especificos y se adaptó un espacio pertinente que cumpla con estandares básicos (no factores distractores e iluminación adecuada), sin afectar o distraer de las funciones y actividades anticipadas del personal.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Nacionales

Aquino y Morillo (2022) quienes tuvieron por objetivo analizar la relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral en efectivos policiales en Cercado de Lima. Este estudio fue de tipo experimental básico y descriptivo correlacional compuesta por una muestra de 200 efectivos de entre 23 y 60 años quienes resolvieron el inventario de Ansiedad Rasgo y Estado (IDARE) y La Escala de Warr, Cook y Wall. Los resultados mostraron que hay mayor frecuencia de ansiedad estado que de ansiedad rasgo y que el nivel de satisfacción es alto. Asimismo, se encontró que no existe correlación significativa entre ansiedad y satisfacción ($p > .050$).

Otro estudio analizado por Mendoza y Yupanqui (2022) busca identificar la relación del estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales del Cusco. La investigación tiene metodología aplicada, con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, la población comprendió a 85 efectivos policiales, aplicando la escala de estrés laboral OSM - OIT y la escala de satisfacción laboral SL-SPC demuestra que el estrés laboral en los efectivos presentó un nivel bajo con un 89.4%, y satisfacción laboral en la categoría regular (91.8%), también que existe una correlación significativa para ambas variables ($r = -0,402$).

Asimismo, Fonseca y Vila (2023) tuvieron por meta, estudiar la relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en un establecimiento penitenciario de Huancayo, la investigación es de tipo correlacional, no experimental, en 137 colaboradores que brindan seguridad centro penitenciario, quienes resolvieron la Escala de Ansiedad de Zung y el Cuestionario de Bienestar Laboral General, resultando una correlación inversa ($r = -0.713$)

entre las variables. Por lo que las autoras concluyen que, si aumenta la ansiedad, disminuye el bienestar laboral.

Mori (2020), analizó la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac según la autora el tipo de esta investigación es básica, con un diseño no experimental teniendo un alcance transversal y correlacional, realizándose en una muestra de 83 jóvenes militares, a quienes administró el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria temprana (IPTR) y la escala de Satisfacción Laboral (SLARG). Resulto una correlación inversa moderada entre las variables estudiadas ($r = -0.35$). En suma, se determinó que, a mayor presencia de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, mayor será la predisposición para realizar abandono, por ello tendrá una baja satisfacción laboral.

Peceros (2019) tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una institución militar. Dicho estudio cuenta con diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo básica, correlacional de corte transversal, contó con una población de 114 y una muestra de 89 trabajadores, evaluándolos con el Cuestionario sobre gestión administrativa y el Cuestionario de Satisfacción laboral de (Gianina Isabel). Se comprobó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral ($\rho = 0,687$; $p = 0,000$). Finalmente se concluye que a cuanto mejor sea la gestión administrativa habrá una mejor satisfacción laboral.

Reyna (2019) en su investigación tuvo el propósito de examinar la relación que existe entre el clima social en el trabajo y satisfacción laboral en los trabajadores militares y civiles de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi Cervantes, Chorrillos, 2018. El estudio de tipo sustantiva, diseño no experimental, transversal y correlacional, contó con una población de 61 trabajadores siendo esta misma su muestra. A quienes se les aplicó el

cuestionario según las variables Clima social en el trabajo y Satisfacción laboral. Los resultados mostraron una relación directa y significativa entre las variables ($\rho=0.848$; $p<0,05$).

Internacionales

Álvarez et al., (2019) en su estudio tuvo entre sus objetivos establecer la relación entre estrés y satisfacción laboral de un centro penitenciario de Chile. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional y realizado con una muestra de 290 trabajadores que brindan seguridad en el recinto, los instrumentos utilizados fueron el S20/23 y Cuestionario de afrontamiento de estrés (CAE). Como resultado, existe correlación entre estrés y satisfacción laboral ($r= .62^{**}p <0.01$), concluyéndose que los trabajadores que se encuentran con estrés se sienten menos satisfechos en su trabajo.

Linares, et al. (2018) tuvieron por objetivo evaluar el impacto de algunas facetas de la satisfacción laboral sobre el desempeño de un grupo de policías en Colombia. Para el estudio de tipo descriptivo, correlacional, participaron un universo de 242 efectivos colombianos y se les examinó con la Escala Laboral (ESL) de García en 1985 y la Sub Escala de Desempeño del SWS- Survey de Gutiérrez y Ostermann de 1994. Se evidenció que los factores de satisfacción laboral se relacionan de manera estadísticamente significativa con el desempeño ($r=0.77$).

Grella (2019). decidió analizar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el grado de satisfacción laboral de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas Argentina. El trabajo fue de diseño no experimental, de tipo correlacional, de corte transversal; considero un universo de 100 féminas argentinas y una muestra no probabilístico incidental; a quienes se les administró los siguientes cuestionarios: Cuestionarios de Estilos de Liderazgo

(CELID) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Los resultados indicaron que existe una relación significativa y positiva entre los niveles de Satisfacción y el tipo de Liderazgo ($r=.562$; $p<0.05$).

Álvarez, et al. (2019), tuvieron por meta principal describir y relacionar el burnout con la satisfacción laboral en funcionarios de gendarmería de Arica- Chile, los autores siguieron el método de investigación de tipo ex post facto retrospectivo con alcance descriptivo- correlacional y causal, conto con la participación de una muestra de 290 gendarmes, a quienes se les aplicó los siguientes instrumentos: Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) y cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Los resultados indicaron que existe correlación estadísticamente significativa ($r=.41$; $p <0.01$) entre burnout y satisfacción laboral.

Machado y Sánchez (2020), tuvieron por objetivo, principal analizar las dimensiones de la inteligencia emocional y nivel de ansiedad que presentan los aspirantes a servidores técnicos operativos del centro de Formación Profesional GOE – Guno. La metodología fue de tipo cuantitativo con diseño transversal no experimental y nivel descriptivo, siendo la muestra de 33 aspirantes a policías y a quienes se les aplicó el Trait-Meta Mood Scale (MMS-24) y la escala de ansiedad de Hamilton. Entre los primeros resultados se evidenció que el 48.7% tiene una adecuada atención emocional y 42.1% de la población presenta ansiedad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Ansiedad

Definición

La ansiedad es una respuesta adaptativa, necesaria para el funcionamiento adecuado de una persona, su función es básicamente advertir y activar al organismo ante situaciones

amenazantes, inciertas y peligrosas. (Fernández, et al. 2018). Por su parte Sierra, et al. (2003) definen a la ansiedad como una reacción emocional, ante una amenaza y sus manifestaciones son a nivel cognitivo, fisiológico y motor. Así mismo, López, et. al. (2012) refieren que es un estado emocional displacentero que se acompaña de alteraciones fisiológicas y es común ante situaciones estresantes, pues el individuo percibe que estas sobrepasan su capacidad adaptativa. Del mismo modo, Kuaik y De la Iglesia (2019) indican que la ansiedad es una respuesta emocional normal, el cual debe ser analizado desde la cognición, y la conducta, pues también puede llegar a ser patológica cuando está relacionado con la personalidad.

Vinel y Collado (2014) mencionan que la ansiedad es una reacción que surge ante situaciones de alarma o de resultados inciertos; pues prepara al sujeto a actuar de prisa, generando una experiencia desagradable. Es una emoción que desconecta de la realidad, ya que puede paralizar e incapacitar física y emocionalmente la (Pérez et al. 2017), también puede decirse que es una respuesta automática, que genera reacciones fisiológicas (Sologuren, 2019) que provoca las acciones defensivas del organismo (Reyes, 2010) ya que es una respuesta adaptativa que puede traer problemas en la vida personal, académica y/o laboral (Fonseca y Vila, 2023).

Por tanto, la ansiedad, es una respuesta adaptativa ante una situación de sobresalto y se manifiesta a nivel cognitivo, conductual y fisiológico; suelen ser poco agradables y ante eventos de mayor impacto puede generar consecuencias anómalas en la salud.

Perspectivas teóricas

Teoría cognitivo conductual de Beck y Clark

Para Clark y Beck (2012), la ansiedad es una condición humana que se ve manifestado al activarse de manera anticipada circunstancias, que se juzgan como muy apremiantes, pues es un evento imprevisto y representa ser una amenaza alta a la integridad

de una persona; ello produce respuestas complejas a nivel conductual, fisiológico, afectivo y cognitivo, pues es una respuesta subjetiva que activa el miedo dado que es una respuesta ante una amenaza o peligro inminente.

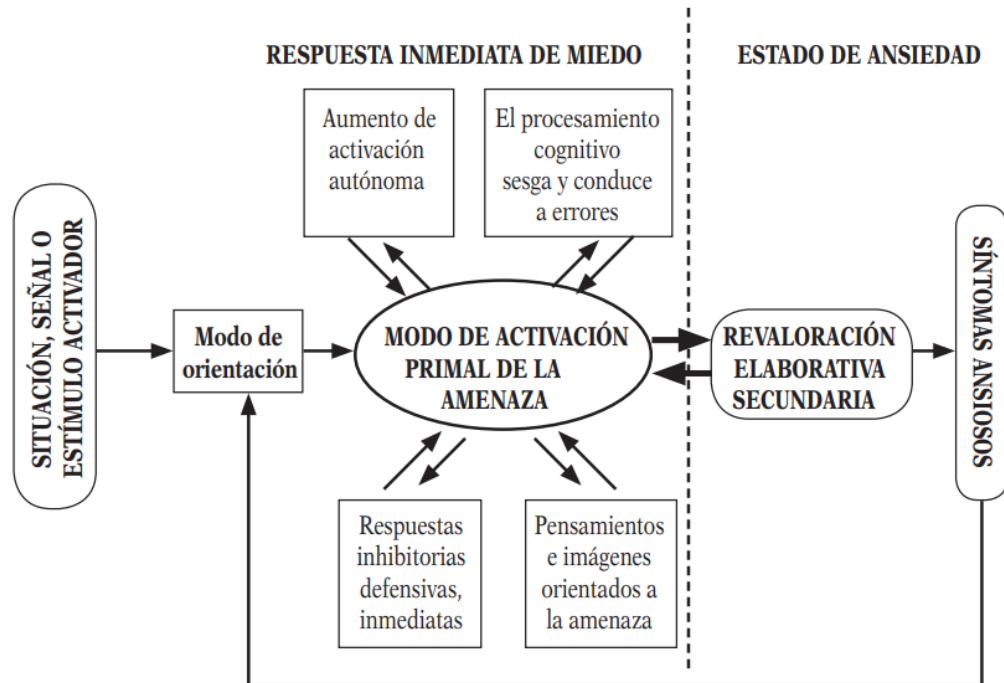


Figura 1: Adaptado de Modelo cognitivo de la ansiedad, de Clark y Beck

El modelo indica que los síntomas ansiosos se inician por situaciones que generan respuestas de miedo, lo que activa respuestas autónomas, posiblemente erradas, asociadas a pensamientos de amenaza; seguido de ello, se presenta una fase más elaborativa o de criterio, para replantear la información del estímulo, y en base a ello, mantener o finalizar el estado ansioso.

Teoría tridimensional de Lang

Martínez. et. al. (2012) menciona que Lang, en 1968; para medir los niveles de ansiedad es importante la revisión de las manifestaciones del ser humano las cuales van desde las

respuestas cognitivas, fisiológicas y motoras; así mismo refiere que estas respuestas se relacionan entre sí, pero ninguna precede a otra.

Respuesta cognitiva: Se manifiesta en pensamientos de miedo, preocupación, temor o amenaza, también puede generar pensamientos patológicos como: catástrofe, pánico y/o pensamientos anticipados.

Respuesta fisiológica: Hace referencia a la activación de sistemas nerviosos, actividad cardiovascular, muscular, sistema respiratorio, sistema endocrino, en niveles indistintos.

Respuesta motora: Alude a comportamientos inmediatos que a su vez pueden ser directos e indirectos; el primero son manifestaciones comportamentales no controladas como; temblores, tartamudeo, tics y demás. Y el segundo denota en conductas voluntarias, pero no es en su totalidad.

Dimensiones

Para el estudio de la Ansiedad, se consideró el BAI - (Beck Anxiety Inventory), desarrollado por Beck y Steer en 1990, donde indicó que el instrumento cuenta con dos dimensiones:

Fisiológica - Somática: Se analiza desde la óptica biológica cuando se activan los sistemas nerviosos, Simpático (SNS) y Parasimpático (SNP) ya que genera sudoración, mareos, aumento de ritmo cardiaco, respiración entrecortada, dilatación del pulmón y pupilas, cese de actividad digestiva etc.

Subjetivo – Cognitivo: Se debe al reconocimiento e interpretación del estímulo cuando se convierte en pensamientos poco racionales; sentidos de impaciencia y susto. Cabe recalcar que ante una percepción equivocada del evento ansioso, este nivel de respuesta posiblemente sea incorrecto.

En contexto peruano, Gomez et al. (2023), realizaron la adaptación y validación del instrumento donde proponen un modelo unidimensional, ya que, aseguran que es notable la duplicidad entre la interpretación de diez items de los 21 que componen la escala, específicamente, aquellas que hacen referencia al entumecimiento y sudoración del cuerpo, sentimientos de temor y amenaza.

2.2.2. Satisfacción laboral

Definición

Para Caballero (2002), la satisfacción laboral es un estado afectivo que se construye frente al trabajo y se manifiesta a partir de procesos motivacionales y disposicionales del colaborador. Del mismo modo, Robbins y Judge (2013) indican, que la satisfacción laboral es una actitud positiva, previa evaluación del salario, compañerismo y demás.

Según Peinado et al. (2016), la satisfacción laboral depende de las características del empleado y la empresa pues considera que esta es producto del trabajo propiamente dicho y del crecimiento de la empresa Sánchez y García (2017). Así mismo, Pupo, et al. (2017), mencionan que la satisfacción laboral está asociada a la realización de metas profesionales, relaciones interpersonales, condiciones y recursos; mientras que Hannoun (2011) la asoció con el clima y desempeño laboral. Por su parte, Atalaya (1999) menciona que la satisfacción laboral, depende de múltiples factores; como el ambiente, sentido de logro, posibilidad de aplicar conocimientos, etc. Finalmente, Cavalcante (2005), agrega que la satisfacción genera actitudes positivas, de lo contrario origina consecuencias perjudiciales; tales como abandono y ausentismo laboral (Salazar y Ospina, 2019).

En coherencia con lo expuesto, la satisfacción laboral es un sentimiento positivo que surge luego de analizar las funciones y el propio desempeño, mostrando agrado por las

condiciones favorables que ofrece la organización en cuanto a infraestructura, disposición de la organización y comportamiento de los demás empleados.

Perspectivas teóricas:

Teoría Herzberg:

Frederick Herzberg en 1959, realizó un análisis sobre la satisfacción laboral en la que indica que es un constructo muy independiente y está vinculado directamente con la motivación ya que ante la ausencia de este factor es imposible evidenciar altos niveles de satisfacción; en función a ello, propone dos factores independientes: Factor de higiene, que está relacionado a los sentimientos positivos atribuidos al contexto de trabajo, pues la empresa debe brindar apropiadas condiciones físicas, supervisión asertiva, remuneración competitiva, buenas relaciones interpersonales, seguridad de trabajo, políticas flexibles, etc. Factores motivadores, que está asociado con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentan y atribuye al contenido de los puestos de trabajo como la sensación de realización personal, reconocimiento al desempeño de trabajo, valoración de las tareas, oportunidades de línea de carrera y demás.

Teoría de la Motivación-Higiene

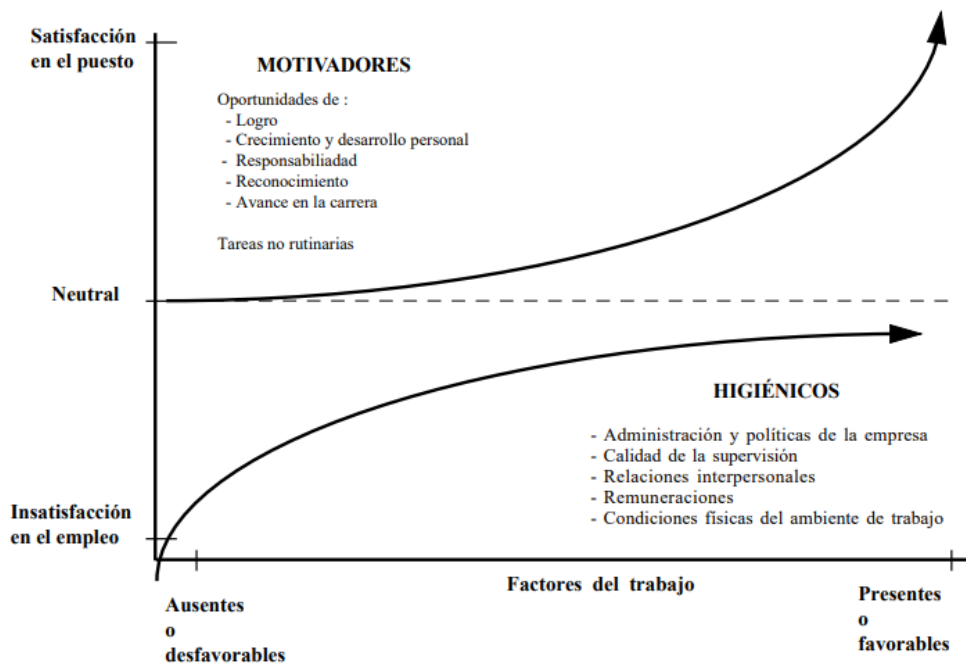


Figura 2: Adaptado de El legado De Frederick Irving Herzberg

La teoría denota los niveles de satisfacción, en función a los indicadores de higiene y motivación las cuales están descritas líneas arriba. Determinando que a medida favorable se apliquen factores higiénicos hay presencia de satisfacción, sin embargo, si se adhiere múltiples factores de motivación, el nivel de satisfacción laboral es mucho más notable.

Modelo Robbins y Judge

Robbins y Judge (2013) indican que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo con respecto a su trabajo pues deriva y/o confluye con las siguientes variables: actitudes, involucramiento, compromiso y apoyo percibido; lo cual es expuesta desde diversos ámbitos:

Satisfacción laboral y desempeño en el trabajo: Alude al grado de felicidad de los colaboradores ya que refleja el nivel de productividad en la empresa.

Satisfacción laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional: Se debe a la iniciativa y solidaridad que proyectan los colaboradores más satisfechos; ya que perciben reciprocidad y trabajo justo de la compañía.

Satisfacción laboral y satisfacción del cliente: Para quienes están de cara al cliente es importante trascender la satisfacción propia, debido a esto el cliente muestra lealtad y satisfacción con el servicio o producto.

Satisfacción laboral y ausentismo: Además de empleados poco satisfechos otro factor es la excesiva permisibilidad por parte de la empresa ya que genera una constancia de inasistencias incluso en colaboradores satisfechos.

Satisfacción laboral y rotación de personal: Se ve afectada con la alta demanda de ofertas laborales ocasionando que el empleado note poco atractivo su trabajo actual, aunado a ello sí el colaborador considera con alto valor humano, tiene buen rendimiento académico y prominente potencial económico.

Satisfacción laboral y anomalías en el lugar de trabajo: En referencia a los sindicalismos, impuntualidad o conductas apáticas y poco predecibles por parte de los colaboradores.

Dominguez et al., (2016), analizan la satisfacción laboral, a través de la productividad, rendimiento y análisis del comportamiento organizacional, factores relacionados directa e indirectamente. Este estudio inicia desde la percepción propia del colaborador respecto a su trabajo (participación, reciprocidad, interacción y dinamismo con sus pares y jefaturas). Así mismo, indican que estos factores son saludables, pues inspiran al buen desempeño generando colaboradores satisfechos que promueven este afecto en la compañía.

Dimensiones

Meliá et al. (1990) indican que la satisfacción laboral es uno de los aspectos que ha captado mayor interés, en los psicólogos organizaciones; por ello se dedicaron a realizar la estructura del mismo donde analizan los factores que alimentan dicha variable.

Satisfacción con la supervisión y participación en la organización: Está relacionado con el tipo de vínculo con los superiores, formación, aportes en decisiones y la justicia sobre el trato que recibe.

Satisfacción con la remuneración y prestaciones: Tienen que ver con el salario propiamente dicho, respeto de las cláusulas, incentivos económicos, y formación del colaborador.

Satisfacción intrínseca: Hace referencia a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades de poder destacar o aplicar lo aprendido y toma de decisiones.

Satisfacción con el ambiente físico: Hace alusión a la infraestructura, limpieza, salubridad, iluminación y ventilación.

Satisfacción con la cantidad de producción: Apunta la cantidad de trabajo y al ritmo que se solicita.

Satisfacción con la calidad de producción: Refieren a las herramientas para ejecutar su labor y notar la calidad de su trabajo final.

En contexto peruano, Dominguez et al. (2016), analizan el modelo de Meliá et al., (1990) y reduce a cuatro dimensiones:

Satisfacción intrínseca: Se refiere al sentimiento propio, desarrollo, línea de sucesión y oportunidades. Además, hace mención a la naturaleza del puesto, así como la percepción de trabajo realizado (Abrajan et al., 2009).

Satisfacción con la supervisión: Se denota en la relación equitativa con jefaturas y compañeros; de no desarrollarse de manera óptima se vincula a la falta de atención y cuidado

por parte de sus superiores, ya que no brinda el apoyo necesario y tampoco resuelve dudas (Polo y Moctezuma 2017).

Satisfacción con la calidad de producción: Es el resultado es un empleado conforme y confiado. Ya que debido al desempeño del colaborador se nota seguridad y sensación de acogida (Agurto et al., 2020).

Satisfacción con la participación: Se basa en la definición, objetivo y destino de la empresa, cuando los colaboradores se sienten valorados como persona, ya que genera vínculos muy sinceros, satisfacción propia y desarrollo mutuo (Zas et al., 2006).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general.

H: Existe relación entre ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre ansiedad y satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

H2: Existe relación entre ansiedad y satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

H3: Existe relación entre ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

H4: Existe correlación entre ansiedad y satisfacción con la participación en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

2.1. Método de investigación:

En el presente estudio se aplicó el método Hipotético deductivo pues es una aproximación a la verdad por medio de la ciencia, ya que inicia desde el planeamiento de hipótesis, para luego aplicar la deducción y llegar a la conclusión; todo ello es una descripción del método científico (Puebla, 2010).

2.2. Enfoque de la investigación

La investigación se realizó teniendo en cuenta un enfoque cuantitativo, ya que va desde la concepción de la idea, planteamiento de problema, revisión de la literatura, luego se analizó el alcance del estudio, para elaborar las hipótesis, y desarrollar el diseño del presente, a su vez se delimitó una muestra para luego recolectar y analizar los datos mediante una medición y análisis de estadístico (Hernández et al., 2014).

2.3. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo básica ya que aborda problemas científicos, y se basó en el análisis del conocimiento existente para arribar a otros nuevos (Bunge, 1984).

Así como también, la presente investigación tuvo un alcance correlacional, ya que se analiza la relación entre la ansiedad y satisfacción laboral. (Hernández et al., 2014).

2.4. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, pues se observó una situación existente y real sin manipularlas. Así mismo el estudio es transversal, ya que analizó la incidencia e interrelación de las variables, en un solo momento de tiempo (Hernández et al., 2014).

2.5. Población, muestra y muestreo

Población

Es el conjunto de todos los casos que se caracterizan por lugar, contenido y concuerdan con especificaciones en común (Hernández et al., 2014).

La población está conformada por 200 efectivos policiales con edades entre 23 a 65 años de las comisarías del Cono Este de Lima Metropolitana.

Tabla 1

Descripción de la muestra

Dependencias Policiales	Cantidad	%
Santa Anita	77	25.7 %
Vitarte	73	24.3 %
Huaycán	75	25.0 %
Salamanca	75	25.0 %
Total	200	100%

Muestra

Es un subgrupo de la población, se caracterizó en función a los objetivos del estudio. Permite recolectar datos y presentar resultados parametrizados con respecto a la población (Hernández et al., 2014).

La muestra considerada para este estudio fueron los 77 policías que pertenecen a la dependencia policial de Santa Anita.

Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico, precisamente un muestreo accidental o causal, debido a que, según Hernández et al., (2014) no requiere una “representatividad” de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema. Se consideró la zona de Santa Anita porque es el distrito más relevante de la zona Este de Lima Metropolitana.

Criterios de inclusión:

- Acepte participar en el estudio.
- Efectivos que laboren en la dependencia de Vitarte.
- Efectivos sin licencia médica.

Criterios de exclusión:

- Personal policial en trabajo remoto.
- Personal en trabajo operativo no admitido.
- Personal administrativo que labore como asimilado.
- Efectivos con licencia de paternidad.

2.6. Variables y operacionalización

Tabla 2

Operacionalización de variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Ansiedad	Es una respuesta adaptativa ante una amenaza constante; se expresa a través de un sistema complejo, a nivel conductual, cognitivo, fisiológico y afectivo (Clark y Beck 2012).	La variable ansiedad es medida a través de 11 ítems integrados unidimensionalmente del inventario de Ansiedad de Beck (BAI) a lo que se responde con una escala Likert de 4 opciones de respuesta 0 (en absoluto) a 3 (severo).	Unidimensional	(01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11).	Ordinal

Tabla 3*Operacionalización de variable 2.*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Es un sentido de aprecio hacia su labor, cuando la experiencia es agradable sobre su entorno laboral, y las relaciones inter e intrapersonales son favorables, además de las políticas corporativas justas y flexibles (Meliá y Peiró, 1989).	La variable satisfacción fue medida con 20 ítems organizados en 4 dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral S20 a lo que se responde con una escala de Likert de 5 alternativas con puntajes del 1 al 5: (1) total desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.	Satisfacción Intrínseca	(1, 2, 3, 4, 5)	Ordinal
			Satisfacción con la supervisión	(6, 7, 8, 9, 10)	
			Satisfacción con la calidad de producción	(11, 12, 13, 14)	
			Satisfacción con la participación	(15, 16, 17, 18, 19, 20)	

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta, que es un procedimiento de recopilación de información, a través de la interrogación y su finalidad es obtener medidas sobre los conceptos a tratar (López y Fachelli, 2015).

3.7.2. Instrumentos

Ficha Técnica de la Variable Ansiedad

Nombre:	Inventario de ansiedad de Beck (Beck Anxiety Inventory).
Autores:	Aaron T. Beck y Robert A. Steer (1990) .
Adaptación:	Gómez, Flores, Tapia, De la Cruz, Torres y Blanco (2023)
Administración:	Individual o colectiva.
Duración:	10 a 15 minutos.
Aplicación:	Jóvenes, comprendidos entre 18 y 29 años.
Significación:	Busca valorar la presencia de síntomas de la ansiedad y su gravedad.
Descripción:	El presente instrumento evalúa a la ansiedad mediante 11 ítems con respuestas tipo Likert; de 4 opciones de respuesta 0 (en absoluto), 1(leve), 2 (moderado) y 3 (severo).
Interpretación:	Mediante puntuaciones, con categoría descriptiva, de 0 a 10 ansiedad muy baja; 11-23 ansiedad moderada; 24 a 33, ansiedad severa.

Ficha Técnica de la Variable Satisfacción Laboral

Nombre:	Escala Satisfacción Laboral (S20).
Autora:	Meliá, et al. (1990).
Adaptación:	Domínguez, Calderón y Arroyo (2016).
Administración:	Individual o colectiva/ Formato físico.
Duración:	15 minutos en formato físico.
Aplicación:	Adultos de Lima Metropolitana.
Significación:	Valorar la satisfacción laboral.
Descripción:	Evalúa la satisfacción mediante 20 ítems a los que se responde con una escala Likert de 5 alternativas con puntajes del 1 al 5: (1) total desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.
Interpretación:	La interpretación se realiza con la siguiente tabla:

Tabla 4

Interpretación de satisfacción laboral.

	No satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Significación intrínseca	5-11	12-18	19-25
Satisfacción con la supervisión	5-11	12-18	19-25
Satisfacción con la participación	4-8	9-15	16-20
Satisfacción con la participación	6-13	14-22	23-30
Satisfacción laboral	20-46	47-73	74-100

3.7.3. Validación

Inventario de Ansiedad de Beck

En ese sentido, para el desarrollo del presente estudio se empleó el Inventario de Ansiedad de Beck, adaptada para jóvenes peruanos; donde se observa una Validez

convergente con respecto a la escala de ansiedad de Hamilton ($r= 0.84$; $p < 0.001$; $r^2= 0.70$); además, los autores de la adaptación explican un modelo de un solo factor con una varianza explicada del 70% (Gomez et al., 2023).

Cuestionario de Satisfacción Laboral

El presente instrumento cuenta con validez de constructo obtenida a través de análisis factorial, donde se comprobó la presencia de cuatro factores: satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción, satisfacción con la participación que explican el 59.045% de la varianza obtenida en el modelo (Domínguez et al., 2016).

3.7.4. Confiabilidad

Inventario de Ansiedad de Beck

Gómez et al., (2023) adaptaron el instrumento en Perú, determinando su confiabilidad mediante el método de consistencia interna, obteniendo un coeficiente Omega de McDonald de 0.95.

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Domínguez et al., (2016), demostró que su instrumento es confiable mediante el método de Alfa de Cronbach, con resultados por factor: F1: 0.87; F2: 0.807; F3: 0.783; F4: 0.662.

2.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El proceso de recopilación de datos inició desde la solicitud de autorización de la comisaria donde se realizará, el estudio; luego de la aceptación, se procedió a la coordinación de establecimiento de fechas, espacios y tiempos. La aplicación de los instrumentos se realizó de manera presencial en los espacios comunes de la dependencia policial, se explicó el propósito del estudio, firmó el consentimiento informado y se procedió con la explicación

de las instrucciones para completar los ítems de los cuestionarios; antes de recabarlos se verificó que hallan contestado todos los ítems. Finalmente, se compilará los datos e Microsoft Excel y a su vez se exportará al programa IBM SPSS versión 25 para el análisis respectivo.

El análisis de datos a nivel descriptivo se realizó con tablas de frecuencia. En cuanto al análisis inferencial, se tuvo en cuenta que la muestra es mayor a cincuenta efectivos, por tanto, se ejecutó la prueba de normalidad, Kolmogorov – Smirnov, con el fin de observar si es necesario utilizar estadística paramétrica o no paramétrica para comprobar las hipótesis (coeficiente r Pearson o rho de Spearman).

2.9. Aspecticos éticos

Se respetó los principios éticos para la investigación dictada por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017). En ese sentido, se contó con aprobación del comité de ética de la universidad y se respetó la decisión de los efectivos para participar en el estudio con el uso del consentimiento informado. Asimismo, prevaleció la salud psicológica de los participantes por sobre los intereses de la ciencia y la sociedad, cuidando que la actuación del evaluador se realizará sin el perjuicio de su salud y más bien los esfuerzos están orientados a fortalecer el bienestar de fuerza policial, guardando además la confidencialidad debida. También, se cuidó la integridad científica porque las citas utilizadas se hallan debidamente referenciadas y los instrumentos de medición cuentan suficiente rigor metodológico para su aplicación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 5

Análisis descriptivo de ansiedad en el personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	57	74
Moderada	18	23,4
Severa	2	2,6
Total	77	100

Del total de participantes, el 74 % (57) manifiestan un nivel muy bajo de ansiedad, además el 23,4% (18) se ubican en un nivel moderado de ansiedad, finalmente el 2,6% (2) de los agentes representa un nivel severo de ansiedad, tal como lo detalla la tabla 5.

Tabla 6

Análisis descriptivo de satisfacción laboral en el personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana.

	No satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral general	2	2,6	29	37,7	46	59,7
Significación intrínseca	2	2,6	24	31,2	51	66,2
Satisfacción con la supervisión	2	2,6	35	45,5	40	51,9
Satisfacción con la calidad de producción	7	9,1	43	55,8	27	35,1
Satisfacción con la participación	4	5,2	32	41,6	41	53,2

De los 77 agentes policiales; el 59,7% (46) se encuentra muy satisfecho laboralmente y un 66,2% (51) considera estar muy satisfecho intrínsecamente, del mismo modo el 53,2% (41) policías están muy satisfechos con la participación y un 51,9% (40) muy satisfechos con la supervisión, además de ello el 35,1% (27) están muy satisfecho con la calidad de producción. Además de ello el 37,7 (29) agentes esta satisfecho laboralmente y el 55,8% (43) esta satisfecho con la calidad de producción; el 45,5 % (35) esta satisfecho con la supervisión; el 41,6 % (32) policías esta satisfecho con la participación; el 31,2% (24) esta satisfecho intrínsecamente; finalmente el 2,6 % (2) de los efectivos policiales no esta satisfecho laboralmente, de igual manera el 9,1% (7) no esta satisfecho con la calidad de

producción y el 5,2% (4) evidencia su insatisfacción con la participación y el 2,6 % (2) no esta satisfecho ni intrínsecamente ni con la supervención.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 7

Análisis de la prueba de la normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	Gl	Sig.
Ansiedad	0,174	77	0,000
Satisfacción laboral	0,103	77	0,041
Significación intrínseca	0,189	77	0,000
Satisfacción con la supervisión	0,150	77	0,000
Satisfacción con la calidad de producción	0,090	77	0,198
Satisfacción con la participación	0,158	77	0,000

a Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se observa un p valor obtenido es menor a 0.05 en las variables del presente estudio, por lo tanto, los datos no tienen distribución normal y es necesario usar estadística no paramétrica para la comprobación de las hipótesis, el coeficiente Rho-Spearman.

Comprobación de hipótesis general.

H₀: No existe relación entre ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

H: Existe relación entre ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 8*Correlación entre la ansiedad y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Ansiedad	Rho	-0,088
	Sig. (bilateral)	0,445
	N	77

En la tabla se observa que no existe correlación significativa ($\rho = 0.445 > 0.05$) entre las variables ansiedad y satisfacción laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre ansiedad y satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

H₁: Existe relación entre ansiedad y satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 9*Correlación de la variable ansiedad y satisfacción intrínseca*

		Satisfacción intrínseca
Ansiedad	Rho de Spearman	-0,109
	Sig. (bilateral)	0,346
	N	77

En la tabla se observa que no existe correlación significativa ($\rho=0.346>0.05$) entre la variable ansiedad y la dimensión satisfacción intrínseca. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre ansiedad y satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre ansiedad y satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

H₂: Existe relación entre ansiedad y satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 10

Correlación de la ansiedad y satisfacción con la supervisión

		Satisfacción con la supervisión
Ansiedad	Rho de Spearman	-0,025
	Sig. (bilateral)	0,827
	N	77

En la tabla se observa que no existe correlación significativa ($p=0,827> 0.05$) entre ansiedad y satisfacción con la supervisión. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre ansiedad y satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Comprobación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

H₃: Existe relación entre la ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 11

Correlación entre la ansiedad y satisfacción con la calidad de producción.

		Satisfacción con la calidad de producción
Ansiedad	Rho de Spearman	-0,017
	Sig. (bilateral)	0,881
	N	77

En la tabla se observa que no existe correlación significativa ($p=881>0.05$) entre ansiedad y satisfacción con la calidad de producción. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Comprobación de hipótesis específica 4

H₀: No existe correlación entre ansiedad y satisfacción con la participación en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

H₄: Existe correlación entre ansiedad y satisfacción con la participación en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 12*Correlación entre la ansiedad y satisfacción con la participación*

		Satisfacción con la participación
Ansiedad	Coefficiente de correlación	-0,179
	Sig. (bilateral)	0,119
	N	77

En la tabla se observa que no existe correlación significativa ($p = -0,119 > 0.05$) entre la variable ansiedad y satisfacción con la participación. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre ansiedad y satisfacción con la participación en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024.

4.3. Discusión de resultados

A partir del análisis aplicado se ha comprobado que no existe correlación entre la ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024. ($\rho = -0.088$ $p = 0.445 > 0.05$). Estos resultados coinciden con el estudio de Aquino y Morillo (2022), quienes determinaron que no existe correlación entre las variables ($r = -0.103$ $p = 0.148 > 0.05$) en personal policial de Lima. En ese sentido, Clark y Beck (2012), indican que la ansiedad es un estado emocional que suele manifestarse en contextos de presión en la vida cotidiana, y en el caso del personal policial, esta ansiedad se manifiesta en dos momentos: la primera en situaciones demandantes y la segunda cuando se encuentran en labores cotidianas calmadas (García, 2015). Por otro lado, Hernández (2023) dice que la satisfacción laboral es una actitud personal, se basa en la valoración del trabajo realizado y contribuye a la felicidad de los colaboradores. Considerando lo expuesto, la

ausencia de relación entre las variables puede deberse a que los efectivos policiales no consideran significativo el nivel de ansiedad, ya que es parte de su trabajo, por ende, no altera su nivel de satisfacción laboral; más al contrario consideran estar satisfechos en su día a día pese a los niveles de ansiedad que podrían presentarse durante su servicio; después de todo el trabajo de campo con situaciones no previstas y continua incertidumbre es lo que motiva su proceder.

Así mismo se estableció que no existe correlación entre ansiedad y la dimensión de satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, ($\rho = -0.109$; $p = 0.346 > 0.05$); esto significa que, los policías pueden manifestar satisfacción intrínseca, se hallen o no, expuestos a estados de ansiedad. No obstante, el estudio de Mendoza y Yupanqui (2022), realizado con policías de Cuzco, discrepa con lo reportado en esta investigación, ya que si halló relación entre estrés y satisfacción laboral entre ambas variables ($r = -0,402$). Por tal razón se indagó que la ansiedad, es una reacción normal que se da en determinadas situaciones; como una respuesta natural y/o adaptativa. (Cassinello, 2021) Ello permite evaluar el aspecto laboral de los efectivos policiales, frente a situaciones ansiosas, ya que, en definitiva, ellos hacen permeables dichos eventos y los asumen como parte de sus funciones, así como también perciben un alto sentido de pertenencia para con su labor; de manera que vale rescatar lo dicho por Robbins y Judge (2013), quienes indican que, al tener un alto nivel de involucramiento, identificación e interés por la actividad que realizan, mayor será el nivel de satisfacción. Esto está muy relacionado con lo mencionado por Herzberg (1989), sobre la motivación ya que hace referencia al reconocimiento, la autonomía y responsabilidad laboral, áreas muy ligadas a la satisfacción intrínseca. Con ello se confirma que, a pesar de los contextos ansiosos y riesgos latentes en el desarrollo de sus servicios, el personal policial disfruta de dicha interacción, además está motivado consigo mismo, demostrando ese

impulso a permanecer en la constante contingencia, lógicamente trasciende en sentimientos de satisfacción, orgullo e identificación con su labor e institución.

Además de ello, se reconoce que no existe correlación entre la variable ansiedad y la dimensión satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024, ($\rho = -0.025$; $p = 0.827 > 0.05$). Sin embargo, estos resultados se anteponen a lo expuesto por Fonseca y Vila (2023), quienes refieren que existe una correlación inversa ($r = -0.713$) entre ansiedad y bienestar laboral. Según Heinze (2003), la ansiedad es un mecanismo flexible que ante circunstancias de peligro se activa para tomar medidas de acción. Y se manifiesta en múltiples aspectos de la vida; e influye en la vida laboral; por tal motivo es trascendental mencionar a Robbins y Judge (2013) pues, relatan que los trabajadores más sobresalientes son los más satisfechos y a su vez son quienes están más motivados; debido a ello los gerentes y/o líderes buscan fomentar actitudes positivas, en consecuencia mayor bienestar laboral; en tal sentido Sullivan (2010) menciona que la supervisión en el trabajo es clave porque sirve como ejemplo, informa y es responsable de sus empleados, además un supervisor se convierte en líder innato, siendo este último encargado de motivar, educar, dirigir y generar confianza. En virtud de los resultados se evidenció la agradable relación de los efectivos con sus jefaturas y viceversa, pues existe comunicación asertiva, reglas establecidas y flexibles, además de ello valores que demuestran y afianzan la relación grata, por ende, los policías evaluados no se percatan de algún rasgo ansioso que genere alerta o inquietud, más por el contrario, manifiestan estar relajados y satisfechos con la forma de interacción con sus superiores. Lo que hace que los efectivos ejecuten sus guardias y/o servicios con respeto, responsabilidad y carisma; así mismo no genera consecuencias negativas a nivel intrapersonal y tampoco afectaciones colaterales ni dentro del grupo de trabajo, ni fuera de este.

También se corroboró que no existe correlación entre la ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024, ($\rho = -0,017$; $p = 0,881 > 0,05$). Por otra parte, si, se considera que la ansiedad es respuesta común frente a la rotación de personal, entonces este resultado difiere con el estudio de (Mori, 2020) al analizar la rotación voluntaria y satisfacción laboral en personal castrense del Rímac, pues halló correlación inversa moderada entre las variables estudiadas ($r = -0,35$). Debido a que Clark y Beck (2012), refieren que la ansiedad también es una experiencia común de la vida cotidiana, una emoción subjetiva, la cual depende de respuestas positivas y auto eficaces, de atención centrada y mayor criterio; en ese sentido, la rotación ayuda, a dar buena resolución a eventos que podrían constituirse en fuentes de ansiedad. Además de ello es importante lo mencionado por Robbins y Judge (2013), sobre la satisfacción y la calidad de producción pues se refieren a los colaboradores más satisfechos como aquellos que al final del día, evalúan su desempeño y consideran obtener altos niveles de eficacia y productividad. En esa misma línea Castro (2021) indica, que los colaboradores que se desempeñan de manera eficaz, serán quienes deben proyectar mayor motivación, comportamientos adecuados, buena calidad de vida y competitividad laboral. Debido a que los efectivos policiales consideran mantener un buen frente a los retos o situaciones de ansiedad que se presenten en su día a día, que dicho sea de paso para ellos es más bien un impulso o desafío; cada operativo, cada caso, cada gestión es un reto que es autoevaluado y dependerá del logro y la valoración de la forma de interactuar frente a ello, entonces el agente concluye tener éxito, manifestando su satisfacción y convencimiento del éxito de sus tareas finalizadas, además del aporte que brinda a su institución.

Finalmente, tampoco existe correlación entre la variable ansiedad y la satisfacción con la participación en el personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana,

2024 ($\rho = 0.179$; $p = 0.119 > 0.05$). Si se considera que las interacciones en el entorno laboral generan ansiedad, entonces el estudio discrepa con lo hallado por Reyna (2019) quien, examinó la relación entre clima social en el trabajo y satisfacción laboral en los trabajadores militares de Chorrillos y concluyó que existe relación directa y significativa entre las variables ($\rho = 0.848$; $p < 0,05$). Ya que según la RAE (2024), la ansiedad es un estado de agitación, inquietud, zozobra y preocupación. Así mismo, Biondi (1989), refiere que la ansiedad puede ser prolongada pero también de corta duración, reacciona en diversas formas y no necesariamente altera la vida cotidiana ni las interacciones sociales. En ese sentido, la ansiedad para los efectivos no inhibe sus actividades, es momentáneo, y tampoco limita su desenvolvimiento. En matices laborales Robbins y Judge (2013), mencionan que los empleados satisfechos son quienes tienen capacidad de desenvolvimiento, autonomía, influencia e importancia con su entorno laboral, es decir notables facultades psicológicas, características a fines sobre la satisfacción con la participación. De igual manera Meliá y Peiró (1989), dicen que dicha dimensión influye en las decisiones de su propia labor además de las que se toma en grupo y en el área propiamente dicha. Esto puede deberse a que los policías se perciben como capaces de manejar sus estados y esquemas mentales además gestionan adecuadamente sus impulsos, tienen el criterio adecuado para hacerle frente a contextos de alarma por consiguiente un nivel muy bajo de ansiedad, ello es notable en la forma autodeterminada y proactiva de su desenvolvimiento frente al cumplimiento de sus funciones, por ende, los policías de la comisaria en estudio se sienten satisfechos con su participación, pues al ser encomendado para una actividad, la percepción intrapersonal es de orgullo y satisfacción por la adjudicación de dicha diligencia, exista o no estados de ansiedad durante el cumplimiento de ésta.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: No existe correlación entre la ansiedad y satisfacción laboral ($\rho = -0.088$; $p = 0.445 > 0.05$) en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana. Esto significa que la ansiedad y la satisfacción laboral son variables independientes; es decir, los efectivos policiales no consideran significativo el nivel de ansiedad, ya que es parte de su vida laboral, por ende, no altera su nivel de satisfacción laboral; más al contrario consideran estar satisfechos en su día a día pese a los niveles de ansiedad que podrían presentarse durante su servicio.

Segunda: No existe correlación entre la ansiedad y la dimensión de satisfacción intrínseca ($\rho = -0.109$; $p = 0.346 > 0.05$) en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024. Se entiende que los efectivos denotan mínimamente alguna característica de ansiedad y se sienten muy satisfechos con su labor, disfrutan de dicha interacción, además están motivados con ellos mismos, manteniendo ese impulso a permanecer en el constante riesgo, por ello se sienten orgullosos e identificados con su labor e institución.

Tercera: No existe correlación entre la ansiedad y la dimensión de satisfacción con la supervisión ($\rho = -0.025$; $p = 0.827 > 0.05$) en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024. Por lo cual se deduce que los agentes pueden estar expuestos a ciertos escenarios de ansiedad, pero ello no condiciona el sentimiento de agrado respecto a la supervisión que existe en su trabajo, no habiendo consecuencias colaterales ni en grupo ni individualmente.

Cuarta: No existe correlación entre la entre la ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024, ($\rho = -0,017$; $p = 0,881 > 0.05$). Lo cual indica que los efectivos policiales pueden tener un buen afronte a las situaciones de ansiedad, pero ello no significará que generen mayor o menor satisfacción y convencimiento del nivel de aporte que brindan a su institución.

Quinta: No existe correlación entre la entre la variable ansiedad y la satisfacción con la participación en el personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024 ($\rho = -0.179$; $p = 0.119 > 0.05$). Esto implica que los efectivos policiales se desenvuelven de forma proactiva y participativa en su institución, se hallen o no, expuestos a estados de ansiedad, pues consideran que es un estado natural de su labor.

5.2. Recomendaciones

Primera: Al ministerio del interior, se sugiere proponer estratégicamente una política de salud psicológica para los efectivos policiales a fin de prevenir el incremento de los niveles de ansiedad que podrían significar un deterioro en la calidad de atención a la ciudadanía, fortaleciendo además los niveles de satisfacción con el trabajo.

Segunda: A las autoridades de la Región Policial Lima, se recomienda mayor involucramiento con los comandantes de las comisarías distritales, a fin de brindar programas para cada dependencia policial; generando mayor satisfacción intrínseca a partir de la promoción de línea de carrera, incrementar el desarrollo personal, potenciar logros y reconocimiento de responsabilidades en los efectivos de cada comisaria, de esta manera se evitaría el incremento de la ansiedad que a su vez afecta el desempeño de la dependencia policial.

Tercera: Se sugiere al comandante de la dependencia en estudio, que a través del área de Recursos y/o Gestión humana, implemente talleres, y/o un plan de capacitación anual donde logren mejorar y prevenir el hostigamiento y agotamiento laboral; factores muy relacionados a la satisfacción con la supervisión; en simultaneo prevenir manifestaciones de ansiedad, pues finalmente la población percibe una figura de protección, cuando se está junto a los agentes.

Cuarto: Se sugiere a los efectivos tanto administrativos y operativos, participar activamente en evaluaciones de desempeño y análisis de puestos claves, donde se busca identificar funciones y procedimientos para fortalecer la calidad laboral y prestación de servicios, pues definitivamente al mejorar la calidad de la labor policial, se mejora el prestigio y reconocimiento de la institución; además de ello, los niveles de ansiedad solo se mantendría como una respuesta adaptativa y no desadaptativa.

Quinto: Se sugiere al área o comité de portavoces fomentar a la ciudadanía las competencias de los efectivos policiales, con el propósito de reconocer la postura, limitaciones y exposición ante situaciones de riesgo a los que se enfrenta un agente policial, de tal manera que genere mayor satisfacción en la participación; que a través de la ciudadanía se perciba comprensión y valoración sobre sus puestos de trabajo, pues todo ello repercute benéficamente en mantener estables las respuestas ansiosas.

REFERENCIAS

- Abrajan, M. Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Consejo Nacional para la Enseñanza e investigación en Psicología A.C.*, 14(1), 105-118.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Agurto, K., Mogolloón, F., y Castillo, L. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Alvarez, P., Chacón, F., y Sanchez, E. (2019). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en funcionarios de prisiones de Arica-Chile. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 17(1), 51-76..
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S207721612019000100003&script=sci_abstract&lng=en
- American Psychological Association. (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta american psychological association
https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Apaza, K., Cedillo, L., y Correa, L. (2021). Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por covid-19 en policías de lima metropolitana, Perú: Factors associated with depression anxiety and stress in the context of covid-19 pandemic in police officers of metropolitan lima, Peru. *Revista de la Facultad de Medicina Humana* 2021, 21(4), 809-818.
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i4.4227>
- Aquino J. y Morillo, R. (2022). *Ansiedad y satisfacción laboral en efectivos policiales de una dirección especializada del distrito de Cercado de Lima, 2022* [Tesis de

Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/114623>

Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*, 3(5), 46-66.

https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Ayllón, M. y Quispe, G. (2020). *Ansiedad y resiliencia en el personal policial del departamento de investigación criminal durante la pandemia por el COVID 19, Puno-2020*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/60333>

Biondi, M. (1989). *Psicobiología y terapéutica de la ansiedad en la práctica médica*.

Wyeth-Orfi, SA.

Bunge, M. (1984). Ciencia básica, ciencia aplicada, técnica y producción: deferencias y relaciones. *Ciencia y Sociedad*, 9(2), 167-182.

<https://doi.org/10.22206/cys.1984.v9i2.pp167-82>

Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1-2).

1-10. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>

Caravaca Sánchez, F., Carrión Tudela, J., & Pastor Seller, E. (2018). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales del trabajo social en prisiones de España. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 20 (2), 40-46.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S157506202018000200040&lng=es&tlng=en.

Carnero Miranda, I. M. (2021). *Factores sociodemográficos asociados a ansiedad y depresión en el enfoque Covid-19 en policías del Cercado de Arequipa, mayo 2021*.

[Tesis de Bachillerato]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Arequipa,

Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12327>

- Cassinello, M. (2021). *Ansiedad: causas y características*. Manuel Cassiello Clínica.
<https://manuelcassinello.com/blog/ansiedad-causas-y-caracteristicas/#:~:text=La%20ansiedad%20puede%20ser%20una,luchando%2C%20huyendo%20o%20qued%C3%A1ndonos%20inm%C3%B3vil>
- Castro, K. (2021). Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020. [Tesis de Doctorado]. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/59864>
- Cavalcante. J. (2005). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina* [Tesis Doctoral]. Universitat Autònoma de Barcelona, Bahía-Brasil. <https://hdl.handle.net/10803/5042>
- Clark, D. y Beck, A. (2012). *Terapia Cognitiva para los Trastornos de Ansiedad*. Editorial Descleé de Brouwer S.A.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). CODIGO DE ÉTICA Y DEONTOLOGÍA.
<https://www.cpsp.pe/codigo-de-etica-y-deontologia>
- Cruz Abanto, J. J., & Monzón Portilla, R. J. (2021). *Depresión y ansiedad en policías del departamento de unidades especializadas del frente policial Cajamarca durante pandemia de covid-19 2020*. [Tesis de Bachillerato]. Universidad Privada Guillermo. Cajamarca, Perú Urelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1568>
- Dominguez. S. Calderón. G., y Arroyo F. (2016). *Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos*.
<https://www.researchgate.net/publication/312277357>
- El Peruano. (2022). La importancia de la Policía. *Diario Oficial del Bicentenario El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/198499-la-importancia-de-la-policia>

- Fernández, E., López, G., y Martínez, M. (2018). Una mirada hacia los jóvenes con trastornos de ansiedad. *Revista de Estudios de Juventud*, (121), 11-24.
[Http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2019/06/1. una mirada hacia los_jovenes_con_trastornos_de_ansiedad.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2019/06/1. una mirada hacia los_jovenes_con_trastornos_de_ansiedad.pdf)
- Fondo de aseguramiento en Salud de la Policia Nacional del Perú. (2021). *Plan anual 2021 de prevención y promoción de salud mental a los trabajadores del fondo de aseguramiento en salud de la policía nacional del peru – SALUDPOL (En contexto COVID-19)*. Ministerio del Interior.
<https://www.gob.pe/institucion/saludpol/normas-legales/1894056-062-2021-in-saludpol-gg>
- Fonseca, A. y Vila, F. (2023). *Ansiedad y bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo-2022*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Continental. Huancayo, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/13350>
- García, T. (2015). El estrés policial. *Seguridad y Salud en el Trabajo* (84), 15.
<https://www.diba.cat/documents/467843/58064690/el-estres-policial-en-revista-insht-84-oct-2015.pdf/4da81d38-9a65-46f9-9bdf-3d5b76a31f7f>
- Gomez, J. Flores, K. Tapia, K. De la Cruz, F. Torres, D. y Blanco, R. (2023). Adaptación y validación del Inventario de ansiedad de Beck en jóvenes peruanos. *Liberabit*, 29(2). 1-11. <https://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/715/510>
- Grella, N. Y. (2019). *Niveles de satisfacción laboral de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas, según el tipo de liderazgo* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Argentina de la Empresa. Argentina
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/8359/GRELLA-TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral, 2011* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza-Argentina. <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Heinze, G. (2003). La ansiedad: cómo se la concibe actualmente. *Ciencia*, 8-15. https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/54_2/aniedad_como_conci_be.pdf
- Hernández, G. (2023). “La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones. Universidad de Piura. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>
- Hernández, M., Méndez, J., y Rojas, J. (2021). El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2970>
- Hernández. R., Fernández, C. y Baptista, MdP. Méndez. S., y Mendoza. C. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herzberg (1959). *The motivación to work*. United States. Wiley Ed.
- Kuaik, I. y De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica* UST, 16(1), 42-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7009167>
- Linares, O y Maldonado C. y Gutiérrez, R. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6-16. DOI: 10.21772/ripo.v37n1a01
- López, O. Hernández, B. Almirall, R. Molina, D. y Navarro, J. (2012). Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. *Revista Electrónica de las Ciencias*

Médicas en Cienfuegos Medisur. 10(5), 466-479.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2012/msu125s.pdf>

López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.*

Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, España.

<http://ddd.uab.cat/record/129382>

Machado, E. y Sánchez, M. (2020). *Inteligencia emocional y ansiedad en aspirantes a*

policías. Escuela de formación de policías. Grupo de operaciones especiales.

Guano, 2019 [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional de Chimborazo,

Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6609>

Machado, E. y Sánchez, M. (2020). *Inteligencia emocional y ansiedad en aspirantes a*

policías. escuela de formación de policías. grupo de operaciones especiales. Guano,

2019 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba,

Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6609>

Marquina, R. y Benavides, A. (2021). Estrés y actitudes resilientes en el personal de la

Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el covid-19. *Revista*

Iberoamericana ConCiencia, 6(2), 132-142.

<https://doi.org/10.70298/Iberoamericana-ConCiencia>

Martínez, C., Inglés, C. Vindel, A., y García, J. (2012). Estado actual de la investigación

sobre la teoría tridimensional de la ansiedad de Lang. *Universidad de Alicante.*

Departamento de Psicología Evolutiva y Didáctica, 18(2-3), 201-219

<http://hdl.handle.net/10045/35859>

Meliá. L. Pradilla, F., Martí, N., Sancerni, M. Oliver, A. y Tomás. M. (1990). Estructura

factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26. Un instrumento

con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología*

Universitas Tarraconensis, (12).25-39.

- Meliá. L., y Peiró. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Mendoza, M., E., y Yupanqui Calsin, U. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la unidad de emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco-2021*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Autónoma de Ica. Ica, Perú. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe>
- Mongón, A., y Mejía, lo cual genera mayor satisfacción intrínseca en A. (2023). Estrés laboral y consumo de alcohol en servidores policiales. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 6(14), 7-18. <https://doi.org/10.33996/repsi.v6i14.85>
- Mori. L. (2020). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49784>
- Nicolás Mejía, D. J. (2022). *Nivel de ansiedad en la Policía Nacional del Perú, durante la pandemia COVID-19, en la Sanidad PNP de Huánuco-2020*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8069>
- Organización Internacional del Trabajo.(2024). *La salud mental en el trabajo*. OIT. <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo>
- Peceros Silvera, J. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima 2019*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36455>

- Peinado, A. Martínez, M. Jiménez, I., García, J. y Moya, L. (2016). ¿Satisfacción por vocación?: La influencia del tipo de trabajo en la satisfacción laboral. *ReiDoCrea*, (5). 90-96. <http://hdl.handle.net/10481/41168>
- Pérez, V. Olan, J. Rodríguez, A. y Morales, R. (2017). Miedo, ansiedad y afrontamiento. Estudiantes universitarios mexicanos. *Revista iberoamericana de psicología*, 10(1), 83-92. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.10110>
- Polo, S. y Moctezuma, N. (2017). Factores que intervienen en el nivel de satisfacción percepción del ambiente de trabajo en un complejo cinematográfico. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 5(9). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n9/e9.html>
- Puebla, C. (2010). *Método hipotético deductivo*. Universidad de Valparaíso, Chile.
- Pupo, B., Velázquez, R., y Tamayo M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4). 1-14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553376006>
- Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la lengua española*. (23 a ed.).
- Reyes, A. (2010). Trastornos de ansiedad: Guía práctica para diagnóstico y tratamiento. *Biblioteca virtual en salud*, 1-34. <http://sncpharma.com/wp-content/uploads/2018/01/Trastorno-ansiedad.pdf>
- Reyna, R. (2019). *Clima social en el trabajo y satisfacción laboral en los trabajadores militares y civiles de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi Cervantes, Chorrillos, 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3351>
- Richaud, M. (2007). La ética en la investigación psicológica. *Enfoques XIX (1-2)*.5-18. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25913121002>

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. PEARSON.
- Rodríguez, P. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial del departamento de seguridad del estado Trujillo, 2021*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/9340>
- Rojas, I., Hidalgo, I., y Figueroa, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018. *Revista gobierno y gestión pública*, 5(2), Article 2.
<https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n2.06>
- Salazar, L., y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*, (6), 48-67.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Salvato, V. (2022). *Cuidar de quienes nos cuidan: la salud mental de las fuerzas de seguridad*. FIIAPP.org. https://www.fiiapp.org/blog_fiiapp/salud-mental-fuerzas-seguridad/
- Sánchez, M. y García, MdL. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Santiago, C., y Espinoza, A. (2021). Dolor lumbar relacionada con la ansiedad y depresión en policías de una comisaria en Lima.: Low back pain related to anxiety and depression in police officers at a police station in Lima. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3229>
- Sierra, J., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista mal-estar e subjetividade*, 3(1), 10-59.
<https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>

- Sologuren, Z. (2019). *Ansiedad Rasgo-Estado y Agresividad en Alumnos de Quinto Grado de Secundaria del Sector de Viñani, Tacna 2018* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1100>
- Sullivan, M. (2010). *Conducta Organizacional. Sullivan Consulting*. <https://sullivanconsultingpr.com/pdf/supervision-y-liderazgo.pdf>
- Vindel, A. y Collado, E (2014). La ansiedad. *Sociedad Española para el Estudio de Ansiedad y el Estrés*. <https://bemocional.wh101.pucmm.edu.do/wbe/ansiedad/Ansiedad.pdf>
- Zas, B. López, V. y Calviño, M. (2006). Satisfacción laboral y participación. *Hacer y pensar La Psicología. La Habana Cuba* (8). <https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales06/fscommand/60ZLC1120.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023? ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023? ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023? ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y satisfacción con la participación en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023?</p>	<p>General Determinar la relación entre la ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023</p> <p>Específicos Evaluar la relación entre la ansiedad y satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023. Analizar la relación entre la ansiedad y satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023. Examinar la relación entre la ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023. Correlacionar la ansiedad y satisfacción con la participación en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023.</p>	<p>Hipótesis general. H: Existe correlación entre la ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe correlación entre la ansiedad y satisfacción intrínseca en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023. H2: Existe correlación entre la ansiedad y satisfacción con la supervisión en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023. H3: Existe correlación entre la ansiedad y satisfacción con la calidad de producción en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023. H4: Existe correlación entre la ansiedad y satisfacción con la participación en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2023.</p>	<p>Variable 1: Ansiedad</p> <p>Dimensiones: Unidimensional</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción Intrínseca - Satisfacción con la supervisión - Satisfacción con la calidad de producción - Satisfacción con la participación 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Método y diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población y Muestra: Los 77 policías que pertenecen a la dependencia policial de Vitarte.</p>

Anexo 2. Instrumentos

INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK- BAI

Código:

Edad:

Genero:

Área de trabajo:

Instrucciones:

A continuación, se presentan una lista de síntomas comunes de la ansiedad. Lea cada uno de los ítems atentamente, e indique cuanto afectado en la última semana incluyendo hoy.

Nº	Ítem	Absoluto	Leve	Moderado	Severo
1	Sensación de calor inmenso				
2	Con temblor en las piernas				
3	Incapaz de relajarme				
4	Mareado, o que se me va la cabeza				
5	Sensación de inestabilidad				
6	Con miedo o atemorizado				
7	Inquieto, inseguro				
8	Con miedo a perder el control				
9	Dificultad para respirar				
10	Indigestión o malestar estomacal				
11	Con desvanecimientos o desmayo				

INVENTARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S/20

Código:

Edad:

Genero:

Área de trabajo:

Instrucciones:

A continuación, encontrará una lista de afirmación relacionadas con su trabajo. Decida con cual marcar.

(TD) total desacuerdo, (ED) en desacuerdo, (ND) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (DA) de acuerdo y (TA) totalmente de acuerdo.

Nº	Ítem	TD	ED	ND	DA	TA
1	Me gusta mi trabajo					
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo Destaco					
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					
4	Mi salario me satisface					
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
6	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria					
7	Estoy satisfecho de como mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales					
8	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen					
9	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
10	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea					
11	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan					
12	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios					
13	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					
14	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea					
15	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa					
16	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes					
17	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
18	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores					
19	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					
20	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros					

Anexo 3. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Paola Said Vega Castañeda

Título: “Ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024”

Propósito del estudio: Me encuentro realizando una investigación denominada “Ansiedad y satisfacción laboral en personal policial de una comisaría de la zona este de Lima Metropolitana, 2024” con la finalidad de conocer los niveles de la temática ya que permitirá implementar programas en beneficio de la salud psicológica.

Procedimientos:

Si usted accede participar, responderá 2 cuestionarios de manera sincera, para ello emplearemos 15 minutos aproximadamente.

Riesgos:

No altera ni tiene consecuencias negativas en su salud. Tampoco se encuentra cohesionado a resolver los cuestionarios.

Beneficios:

Las ventajas son netamente académicas, además podrá acceder a sus resultados de manera ética; y tampoco invertirá una suma monetaria.

Costo e incentivos:

Por ende, no debe generar algún costo de egreso ni ingreso monetario.

Confidencialidad:

Para el análisis y publicación de datos, no se registrará su nombre propio, dado que será totalmente codificado.

Derechos de los participantes:

Sí en un caso tenga dudas, pregunte al personal de la investigación, así mismo si se siente incómodo, podrá retirarse sin escenarios contraproducentes, además puede comunicarse con Paola Said Vega Castañeda al número 957 370 413 y si tiene dudas respecto a la ética del estudio puede contactarse al Comité Institucional de Ética para la Investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, teléfono 01-7065555 anexo 3285

Consentimiento:

Acepto voluntariamente ser partícipe de la presente investigación, comprendo la temática del estudio, y también puedo decidir no participar y/o retirarme en cuanto lo desee.

Participante:

Nombre:

DNI:


Investigador.

Paola Said Vega Castañeda

DNI:72841421

Anexo 4. Informe Turnitin

Paola Vega Proyecto de Vega Rev 14.docx



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Académico Profesional de Psicología

"ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL POLICIAL DE UNA COMISARIA DEL CONO ESTE DE LIMA METROPOLITANA, 2023"

Presentado por:
AUTOR: VEGA CATANEDA, PAOLA SAID
CÓDIGO ORCID:
ASESOR: DR. REYES CALLAHUACHO, DAVID TITO
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-7424-9261

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
SALUD Y BIENESTAR

LIMA - PERÚ
2023

18%
Similitud general

Marcas de alerta

0

4 Similarity Exclusiones

#	Fuente	Similitud
1	repositorio.uwieneredu.pe INTERNET	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	2%
3	Universidad Tecnológica del Peru ... TRABAJO ENTREGADOS	1%
4	hdl.handle.net INTERNET	1%
5	repositorio.uade.edu.ar INTERNET	<1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET	<1%
7	repositorio.usil.edu.pe INTERNET	<1%
8	Universidad San Ignacio de Loyola... TRABAJO ENTREGADOS	<1%

Fuentes principales

Todas las fuentes

Detalles del documento

AI

Página 1 de 49

Compartir

Anexo 5: Carta de autorización de la institución para la recolección de datos



CONSTANCIA.

Por medio de la presente, el suscrito, comisario de la Comisaria Santa Anita, hace constar que la señorita Paola Said VEGA CASTAÑEDA, bachiller en psicología por la Universidad Norbert Wiener, con código universitario N° 2016200091, realizó su investigación titulada "ANSIEDAD Y SATISFACCION LABORAL EN LA COMISARIA DE SANTA ANITA - 2024", para lo cual se brindó autorización y facilidades del caso.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines académicos relatados.

Santa Anita 11 de junio del 2024.



OA 1243975
Jose Martín GUIA ARRESTEGUI
COMANDANTE PNP
COMISARIO DE LA COMISARIA SANTA ANITA

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
4	Universidad Wiener on 2024-12-12 Submitted works	<1%
5	Universidad Catolica de Trujillo on 2024-10-03 Submitted works	<1%
6	Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-10-12 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%
8	repositorio.uade.edu.ar Internet	<1%