



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

EMPRESARIALES Y HUMANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en Efectivos Policiales de
Arequipa Metropolitana

Tesis presentada por los bachilleres:

MARIA FERNANDA PORTUGAL ARANA

BRAYAN STEVEN FUENTES YEPEZ

Para optar el Título Profesional de

Licenciado en Psicología

Asesor: Mg. Rosa Angelica Seperak Viera

Arequipa-Perú 2022

DEDICATORIA

Dedico este logro a mis padres, los cuales siempre demostraron su esfuerzo, paciencia y amor para formarme como persona y luchar por mis metas, a mi familia por siempre mantenerse presente y darme palabras de aliento para afrontar los obstáculos. A mi novia Ana Flavia por estar siempre presente y ayudarme a mantenerme firme y responsable, a mis amigos por los consejos y el apoyo.

Brayan Steven Fuentes Yopez

Este logro va dirigido a mis padres, quienes me apoyaron durante toda la carrera y me impulsaron a seguir adelante, a mi abuela Leonor, quien no está acompañándome, pero llevo siempre presente sus palabras de aliento que me recordaron la capacidad que tengo de cumplir mis objetivos. A mis hermanos y a mi familia en general por alentarme en el proceso.

María Fernanda Portugal Arana

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres por haberme brindado su apoyo incondicional en el transcurso de mi vida, a mi asesora Rosa Seperak por siempre estar dispuesta en nuestra ayuda y brindarnos todo su apoyo y sabiduría. A todo el personal policial de las comisarías evaluadas, los cuales siempre se mantuvieron prestos a la ayuda de nuestra investigación.

Brayan Steven Fuentes Yopez

Primero quiero agradecerle a Dios por permitirme cumplir uno de mis objetivos, a mis padres por su apoyo incondicional, a mi compañero de tesis por confiar en mi para trabajar juntos en esta investigación, a nuestra asesora Rosa Seperak por acompañarnos, guiarnos y apoyarnos en todo el proceso, y a las instituciones y efectivos policiales que participaron en este estudio.

María Fernanda Portugal Arana

Resumen

Hoy en día, el cuidado de nuestra salud mental cumple un rol muy importante en nuestra sociedad, tanto en los ciudadanos como en los profesionales pertenecientes a las instituciones del Gobierno Peruano, como son los efectivos policiales. La presente investigación tuvo como finalidad encontrar la relación existente entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en 176 efectivos policías de 4 diferentes comisarías de Arequipa Metropolitana; para ello se realizó un estudio correlacional-comparativo bajo un diseño empírico de estrategia asociativa y de temporalidad transversal, utilizando para ello, la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos “BIEPS-A” y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. Se obtuvo como resultado que, si existe una relación inversa entre las dos variables, es decir, a mayor bienestar psicológico, se presenciaba un menor nivel de estrés laboral. Estos resultados se pueden ver reflejados en diversas investigaciones, las cuales afirman que el tener estrategias de afrontamiento en el trabajo va permitir que la presencia de estrés laboral en el efectivo policial sea menor, ya que nos permite tener conocimiento de las diversas problemáticas que pueden sentir los efectivos policiales en el cumplimiento de sus labores, que como conocemos, es una de las más difíciles de cumplir por las tareas que demanda. La presente investigación nos permite recabar información para futuras investigaciones que aumenten la literatura en la muestra presentada y a su vez para poder crear programas de intervención centradas en las variables trabajadas en los efectivos policiales.

Palabras claves: Bienestar psicológico, estrés laboral, policías, Arequipa

Abstract

Nowadays, the care of our mental health plays a very important role in our society, both in citizens and professionals belonging to the Peruvian government institutions, such as police officers. The purpose of this research was to find the relationship between psychological well-being and work stress in 176 police officers from 4 different police stations in Metropolitan Arequipa; for this purpose, a correlational-comparative study was carried out under an empirical design with an associative strategy and cross-sectional temporality, using the Psychological Well-Being Scale for Adults "BIEPS-A" and the ILO-WHO Work Stress Scale. The result was that there is an inversely proportional relationship between the two variables, i.e., the higher the psychological well-being, the lower the level of work stress. These results can be seen reflected in various investigations, which affirm that having coping strategies at work, will allow the presence of work stress in police officers to be lower, likewise, it allows us to have knowledge of the various problems that police officers may feel in the performance of their duties, since as you know the work performed by them, is one of the most difficult to perform because of the tasks it demands. This research allows us to gather information for future research to increase the literature in the sample presented and in turn to be able to create intervention programs focused on the variables worked on the police officers.

Keywords: Psychological well-being, work stress, police, Arequipa.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Justificación

En la actualidad es de gran interés enfocarse en la salud de la población, definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) como “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 1), lo que guarda relación al estar y sentirse bien. Se entiende como bienestar, al conjunto de variables que guardan relación con la vida que la persona lleva, el cual engloba cuidados generales en el ámbito físico, mental y emocional que percibimos. Según la literatura Oramas *et al.* (2006) definen el bienestar psicológico como la conexión que existe entre el sujeto y su medio o entorno, el cual es considerado con respecto a la salud mental como un indicador positivo. Además de ello Benavides *et al.* (2020), comentan que es importante identificar el bienestar que sienten los efectivos policiales, ya que se encuentran expuestos a diversas problemáticas de índole social, que no solo afectarán a sus propias vidas sino a las personas que los rodean como sus familiares y amigos; es importante también precisar que se debe poner énfasis en aspectos como sus ingresos económicos, satisfacción conyugal, felicidad, satisfacción que sienten con su vida y con su trabajo, ya que estos aspectos, aunque sean subjetivos para cada persona, tienen una repercusión en el bienestar de cada oficial.

Así mismo, el inicio de esta pandemia incrementó el caso de ansiedad generalizada entre la población en general, incluyendo el personal que trabaja en el rubro de la salud; afectando así a médicos y otros trabajadores que desempeñan un papel crucial en la primera línea de batalla ante esta situación, interfiriendo con su funcionamiento y labor

tras el estrés que las circunstancias generan (Lai *et al.* 2020; Mier *et al.* 2020; Monterrosa *et al.* 2020).

El estrés laboral es definido según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) como el desbalance, tanto físico como emocional, producto de diversas exigencias que han sido percibidas por la persona ocasionando alguna consecuencia en las actividades y vida diaria del individuo, Moreno y Báez (2010) refieren que es el resultado de diversos factores sociales que causan impacto a lo largo de la vida de las personas, afectando a la salud del trabajador y, por ende, atentando también con la práctica empresarial que desarrolla, tanto en un mediano y largo plazo. Es importante enfocarnos en el estudio del estrés ya que como comenta Anitei *et al.* (2013), en los últimos años y con la situación de pandemia que estamos viviendo actualmente, el estudio del mismo ha causado gran interés en diversos investigadores de diversas áreas, inclusive siendo llamada como “la enfermedad del siglo veinte”. Siendo más específicos, el estudio del estrés laboral como comenta Osorio y Cárdenas (2017), es de importancia mundial por las consecuencias que esta provoca en las personas y a la propia organización.

La labor que realiza el personal policial es altamente estresante, por lo que se considera sobre otras ocupaciones, que esta profesión es una de las que generan mayor nivel de estrés (Cooper, *et al.* 1982; Kroes, 1985; Reese, 1986). En Arequipa Oviedo y Talavera (2016), realizaron una investigación sobre esta variable en policías de 2 comisarías, concluyendo que en la muestra predominaba un nivel medio de estrés laboral; cabe resaltar que no hay más estudios de las variables mencionadas en esta población.

El Ministerio de Salud (MINSA, 2010) refiere que es importante prestarles atención a los factores estudiados, ya que, en el caso del estrés, se ven reflejados de una manera significativa mayormente en personas entre los 30 y 39 años, es así que se consideró

trabajar en la población de policías considerada como personal de primera línea en la coyuntural vivida por la Covid- 19, afectando mayormente al género femenino; en ese sentido, según los últimos reportes del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) en el VI Censo de Comisarías, existen 47,265 policías en el Perú, de los cuales 3,569 se encuentran en la ciudad de Arequipa.

En un estudio realizado por Gallardo (2019), menciona que los efectivos policiales del área de tránsito, al estar en mayor exposición a situaciones estresantes, afectando tanto a su salud física y psicológica, como a la capacidad de funcionamiento personal, lo cual va repercutir en su desempeño laboral, satisfacción personal y social en un entorno considerado como “normal” o “cotidiano”. En la actualidad la realidad de esta variable en efectivos policiales es preocupante, ya que a raíz de la pandemia sus responsabilidades en el ámbito laboral se han incrementado.

Las consecuencias del estrés laboral, según Mamani *et al.* (2007) son muy diversas y afectan a varios aspectos de la vida, lo que indicaría que los efectivos policiales también asumirían las consecuencias del mismo desde el aspecto físico hasta el psicológico, ya que existen diversos cambios en la conducta, por lo cual se pueden presenciar episodios de nervios, problemas con el sueño, problemas con el corazón, tensión muscular, ansiedad, conductas agresivas, tristeza, irritabilidad, frustración y fatiga, como también la presencia de problemas cognitivos afectando a la capacidad de poder tomar decisiones e incluso, ocasionar consumo de sustancias, siendo las más comunes el alcohol y el cigarrillo.

De la misma manera Sánchez Milla *et al.* (2001) hacen referencia a que el personal policial se ve perjudicado por diversos factores de riesgo que tienen un impacto en la vida del mismo, afectando su morbilidad física y también mental, sufriendo alteraciones de

acuerdo a los eventos estresantes que se van suscitando en su tiempo de trabajo, respecto a las consecuencias fisiológicas producto del estrés laboral, las encontramos divididas en 4 grupos, siendo estas las más importantes y perjudiciales. Los problemas intestinales son los más comunes, padeciendo de gastritis y úlceras, seguido de ello también observamos problemas cardiovasculares, entre los cuales las arritmias son las más frecuentes, los problemas musculares también atañen a los uniformados, causando temblores y contracciones musculares, por último, se observan problemas en el Sistema Nervioso Central, observando problemas como ansiedad, intranquilidad, trastornos relacionados al sueño y cambios de humor (irritabilidad).

Otros factores que afectan a los uniformados son los riesgos psicosociales como el mobbing, siendo el acoso laboral en el área de trabajo, Hirigoyen (2001) lo define como el hostigamiento laboral, lo cual puede llevar a que exista una comunicación inadecuada entre los trabajadores, siendo tratados sin la ética correspondiente, dejando desvalido e indefenso al trabajador. Hirigoyen comenta que existen tres factores que pueden llevar a una persona a que sea víctima de Mobbing en su ambiente laboral, estas están relacionadas con las características personales de cada uno, las personas envidiables, las cuales son brillantes y productivas, resultan una amenaza para los demás trabajadores o líderes, ya que estos las perciben como una amenaza que puede poner en riesgo su trabajo; los amenazantes, los cuales buscan imponerse o implantar una nueva cultura dentro del ambiente laboral, en tercer punto, observamos a los vulnerables, los cuales por sus propias características, las cuales pueden ser depresivas con una necesidad de aprobación por parte de las demás personas generan una imagen de desvalidos e indefensos. Colodro (2016), concluyó que los efectivos policiales se encuentran expuestos a este riesgo de manera constante, volviéndolos más vulnerables a experimentar estrés buscando una

salida a este tipo de situaciones, lo cual conlleva a que exista una evitación de los problemas, ausentismo y un aumento en la inseguridad percibida por el propio trabajo que realizan los uniformados.

El sexismo es otro factor que atañe a los uniformados, afectando mayormente a las mujeres, Fraser (1997) lo explica como un tipo de acoso laboral, el cual se centra en un grupo menor de mujeres al ingresar a un lugar de trabajo el cual esta mayormente dominado por el sexo opuesto, como en el caso de la policía, en donde se observa que existe un menor número de féminas trabajando. Glick y Fiske (1996) refieren que en las instituciones policiales los factores de tiempo, valores y espacio, están dados por personal masculino, lo cual conlleva a que haya una cultura laboral sexista en contra de las mujeres, muchas veces buscando afirmar la inferioridad de las mismas por realizar esta laboral. Tena, *et al.* (2015) realizaron un estudio en mujeres policías en México, en el que se encontró que las mujeres padecen de acoso laboral, lo cual conlleva a que puedan experimentar diversos tipos de malestares, lo cual se puede ver aún más reflejado de acuerdo al rango o cargo en el que se encuentre la trabajadora, muchas veces las prácticas de acoso van desde un grado leve o incluso convertirse en violación sexual o física, este fenómeno tiene un gran impacto, ya que muchas veces es visto como aceptado y normalizado por la sociedad, un estudio que sustenta la información recabada por las anteriores autoras es el de Martin (1978), en el cual se observaba la interacción informal que tenían tanto los oficiales hombres y mujeres respectivamente, evidenciando que las oficiales mujeres eran presionadas a comportarse del mismo modo de los varones, de la misma manera también se les exigía que exista una subordinación mayor, llegando a extremos de acoso sexual tanto verbal como no verbalmente con el fin de cumplir las diversas exigencias dadas. Somvadee y Merry (2008) evidenció que las mujeres utilizan

la evitación como estrategia de afrontamiento ante el acoso percibido por parte de los oficiales, ya que se generaba inseguridad por pensamientos de insuficiencia para realizar la labor por el mero hecho de ser mujeres. Pernas (2000) refiere que las mujeres víctimas de acoso, solo percibían el mismo si es que este era propinado por una persona con mayor jerarquía laboral. Se hace un peculiar hincapié en el género femenino ya que como menciona Torns *et al.* (2000) los hombres perciben el acoso de una manera distinta a la mujer.

Estos factores de riesgo, pueden llevar a que se suscite el ausentismo laboral, ya que tanto voluntariamente o involuntariamente hace que estos mismo desistan de sus labores, según Valencia y Gómez (2005) el ausentismo hace referencia a la ausencia por causas tanto directas como indirectas del empleado a su centro de trabajo, las cuales afectan directamente a su labor, Castro y Namuche (2018) refieren que una causa por las cuales el empleado se ausenta de sus labores, pueden ser por el estrés, ya que al tener una carga de trabajo grande, entre otras actividades propias de sus labores, estas pueden llevar a que la persona se ausente de su trabajo, de la misma manera el percibirse enfermo producto del estrés, ya sea dolores de cabeza u de otro tipo, generará que la persona no se vea en la facultad de poder resolver sus actividades. La labor policial, es un trabajo en el que se está expuesto a situaciones peligrosas con condiciones de trabajo no deseadas, las cuales también conllevan con una gran responsabilidad al momento de servir, por lo cual estas causas pueden aumentar la percepción de estrés en el mismo (Pinedo & Pitre, 2017).

Como un factor estresante para los efectivos policiales es la pandemia por el COVID-19, como indica Apaza *et al.* (2021) en su estudio, los efectivos policiales se encuentran expuestos al contagio, lo cual sumado con efectuar sus labores, son

generadores de mayor estrés, depresión y ansiedad, también se observa que los uniformados podían padecer del síndrome de estrés postraumático pero en menor porcentaje debido a las características de personalidad que los policías peruanos presentan, lo cual les permite enfrentar este tipo de situaciones de manera positiva.

La importancia de la presente investigación es de índole social porque podría beneficiar a los centros policiales, profundizando y generando medidas de protección y prevención con respecto al bienestar psicológico y al estrés laboral de este grupo considerado dentro de la primera línea de protección al ciudadano dentro de su ambiente de trabajo, y de esta forma, generar beneficios y mayor productividad en sus actividades diarias, del mismo modo, permitiría realizar investigaciones en base a las variables en la muestra estudiada ya que la literatura aún es escasa.

Pregunta de Investigación

- ¿Existe una correlación inversa significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana?
- ¿Es diferente el estrés laboral y bienestar psicológico según variables sociodemográficas en efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana?

Objetivos de Investigación

Objetivo General

- Determinar si existe una relación inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de la ciudad de Arequipa Metropolitana, 2022.

- Comparar si existen diferencias en cuanto estrés laboral y bienestar psicológico según variables sociodemográficas de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana, 2022.

Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de bienestar psicológico en efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana.
- Identificar los niveles de estrés laboral en efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión aceptación/control de situaciones y el estrés laboral de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía y el estrés laboral de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión vínculos sociales y el estrés laboral de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión proyectos y el estrés laboral de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana.
- Comparar el bienestar psicológico según el estado civil y tiempo laborando de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana.
- Comparar el estrés laboral psicológico según el estado civil y tiempo laborando de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana.

Capítulo II

Marco Teórico

Bienestar Psicológico

Definición

Bradburn fue uno de los primeros autores que a pesar de no prestarle mucha atención a la conceptualización fundamental del término “bienestar”, haciendo referencia a una dimensión diversa llamada salud mental, ajuste subjetivo, felicidad o bienestar psicológico, la cual puede ser descrita por los individuos de manera significativa como alto o bajo en cuanto a la dimensión refiere (Bradburn y Caplovitz, 1965). Así mismo, inserta el término asociándolo a felicidad o bienestar subjetivo, y refiere que no es un constructo unitario ya que lo conforman el afecto positivo y el afecto negativo, puntuando con un BP alto si existiera un afecto positivo mayor a uno negativo (Bradburn, 1969).

Con el paso del tiempo, cuando se habla de bienestar psicológico se hace referencia a una dimensión que puede ser evaluada y que tiene relación con el valor de los logros personales de acuerdo a la forma de vida; es así que el bienestar psicológico es considerado como la conexión existente entre sujeto y ambiente relacionado de manera positiva con la salud mental (Oramas *et al.*, 2006). Ryff (1989) define este término como la valoración que es realizada por la persona de acuerdo a los ámbitos de su vida, basando su teoría de bienestar psicológico sin enfocarse solo en sentirse bien, por el contrario, relacionándolo con estar bien y funcionar de la misma manera, por lo que centra su modelo multidimensional en la unión de tres teorías del óptimo desarrollo humano: el *enfoque del ciclo vital*, el cual hace referencia a la continuidad durante la vida, es decir, del desarrollo de la persona, el *enfoque humanista*, puesto en práctica en un ámbito clínico

y psicoterapéutico, y el *enfoque positivo*, donde se define la salud mental y su funcionamiento de manera positiva, de acuerdo a la cultura, sexo y edad (Castro, 2009).

Veenhoven (1991), define bienestar psicológico como el nivel con el cual las personas juzgan su existencia de manera favorable, basando su evaluación en tres compuestos: componente cognitivo, estados emocionales y la relación entre los anteriores.

En lo que psicología respecta, existe una relación entre los conceptos felicidad y bienestar (Gross y Jhon, 2003; Veenhoven, 1988), donde “felicidad”, es ampliamente empleado para definir, desde una perspectiva generalizada, el bienestar psicológico, el bienestar subjetivo, la salud y el desarrollo personal, manteniendo una relación directa con la satisfacción en el trabajo, relación social adecuada y afectividad (David *et al.* 2013)

El bienestar psicológico centra su atención en las capacidades y su desarrollo, y en el crecimiento personal, considerándolas como indicadores principales del funcionamiento positivo (Romero *et al.* 2007), prestando más importancia a las capacidades y al crecimiento de cada persona, y considerando ambas en el funcionamiento positivo como indicadores principales (Díaz *et al.* 2006).

Modelos teóricos de bienestar

Teorías universalistas.

Estas teorías, también conocidas como télicas, proponen que el bienestar o la satisfacción es alcanzada logrando objetivos o satisfaciendo necesidades básicas para distintas personas y en distintas etapas de su vida (Diener y Larsen, 1991). Ryan *et al.* (1996), consideran la autonomía, la competencia y las relaciones como tres necesidades básicas universales, que al ser cubiertas lograrían mayor satisfacción en las personas. Este modelo tiene como base que la satisfacción de las necesidades más intrínsecas como la autonomía,

crecimiento personal, entre otros, genera un mayor nivel de calidad de vida y bienestar emocional y psicológico, es decir que las personas con metas vitales de esta índole son aquellas que tienen mayor felicidad.

Teorías situacionales.

Conocidas también como modelos bottom up, que se basan en la suma de los momentos felices de una persona a lo largo de su vida, y que serían estos los que generan la satisfacción en las personas (Diener *et al.* 1981), por lo que se considera que las personas más felices y satisfechas con su vida son aquellas que logran mayor cantidad de recuerdos y experiencias de felicidad.

Teorías personológicas.

Estas teorías se conocen como top-down, que suponen que el bienestar es una disposición general de la personalidad, y si esta es estable, el bienestar también lo es. De acuerdo a este enfoque, las personas que son felices por naturaleza lo van a demostrar en el ámbito laboral, familiar, de amistad y en su tiempo libre, dependiendo su satisfacción de las variables temperamentales (Castro, 2009).

Teorías de la adaptación.

Estas teorías consideran que la clave para poder comprender la felicidad es la adaptación (Myers, 1992), es decir que cuando las personas son expuestas a situaciones estresantes, estas son capaces de adaptarse para luego volver a su nivel de bienestar previo, al que se le llama “set point”; en términos generales, este es regulable de acuerdo a las circunstancias y varía según la perspectiva de la evaluación del bienestar, si se realiza a nivel de los componentes de afecto positivo y negativo o evaluando la satisfacción general con la vida (Easterlin, 2005).

Teorías de las discrepancias.

Michalos (1986) propone esta teoría y refiere la existencia de varios enfoques integrados dentro de la satisfacción personal, es decir, cuando una persona se autopercebe de manera positiva en cuanto bienestar, esto es determinado por varios factores y no solo por una causa; resumiendo las teorías sobre satisfacción, el autor identificó diferentes tipos de teorías basadas en hipótesis de comparación entre dos términos:

La teoría del objetivo – logro, basada en lo que las personas tienen y el objetivo que desean lograr; la teoría del ideal – realidad, que hace referencia a lo que las personas tienen y el ideal que desean lograr; la teoría de la mejor comparación previa, que es lo que se tiene en un determinado momento y lo mejor que se logró en el pasado; la teoría de la comparación social, que refiere a lo que uno obtiene y lo que vemos que el otro grupo social importante tiene; la teoría de la congruencia, basada en la adaptación entre el medio y el sujeto; y la teoría de las múltiples discrepancias, donde se toman varias hipótesis en combinación, basándose en las investigaciones de Campbell *et al.* (1976). Se logra entender al bienestar tras la comparación que hacen las personas entre su condición actual y los estándares personales que están viviendo, es decir que, si el estándar de vida es alto y el logro obtenido es menor, entonces diremos que el resultado de la evaluación es la insatisfacción.

Modelo multidimensional de Ryff.

Ryff (1989), critica los estudios clásicos sobre satisfacción, donde se determina que el bienestar psicológico no es más que la ausencia de algún malestar o trastorno psicológico, la autora da más valor a las teorías de autorrealización, significado y ciclo de vida y al adecuado funcionamiento mental (Ryff, 1989), determinando una multidimensionalidad

con respecto al constructo de bienestar psicológico, y dudando de la unidimensionalidad del mismo (Ryff, & Keyes, 1995). Es así que propone el “Modelo de la Multidimensionalidad Constructural” o “Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico” tras el descubrimiento y la verificación en varios estudios, de las seis dimensiones que constituyen el bienestar psicológico (Ryff, & Keyes, 1995), basándose en un conglomerado de teorías de distintos autores como Allport y su teoría de la madurez, Bühler y la teoría de la tendencia básica de la vida, teoría del desarrollo personal de Erickson, voluntad de sentido de Frankl, salud mental de Johada, individuación de Jung, auto-actualización de Maslow, procesos ejecutivos de personalidad de Neugarten y la teoría de la persona plenamente funcional de Rogers (Ryff, 2014).

Dimensiones del bienestar psicológico según Carol Ryff.

Auto-aceptación.

La persona tiene una apreciación positiva de uno mismo, muestra satisfacción, reconoce fortalezas y debilidades, confía en sí misma y reconoce sus características y cualidades. Una persona que obtenga un puntaje alto en esta medida, se verá a sí mismo positivamente, acepta buenas y malas cualidades y su vida pasada (Ryff, 1995). Otros autores consideran que esta sub-escala refiere a la evaluación positiva del pasado y presente (Rosa, Negrón, Maldonado, Quiñones, & Toledo, 2015); mientras para otros es un criterio frecuente del bienestar, ya que los individuos buscan sentirse bien con uno mismo, dejando de lado las limitaciones que se puedan presentar (Díaz, et al. 2006).

Relaciones positivas.

La persona se caracteriza por la calidez con los demás, se preocupa por los otros, es comprometido, cultiva buenos lazos afectivos y posee, desarrolla y mantiene relaciones

sanas y de calidad con personas que puede amar y confiar (Rosa et al. 2015). Alguien que puntúa alto en esta sub-escala, es capaz de desarrollar relaciones cálidas, con satisfacción y confianza, muestra preocupación por el bien de los otros, y es empático (Ryff, 1995).

Autonomía.

Se conoce como autodeterminación; la persona es independiente, fiel a sus pensamientos y decisiones, y capaz de regular su comportamiento. Cuando se obtiene un puntaje alto, se considera independiente, resiste presiones sociales y piensa y actúa por sí mismo (Ryff, 1995). Guarda relación con la autodeterminación y la forma de evaluación y regulación del comportamiento desde el interior, lo cual conseguiría que se mantenga la individualidad de cada individuo en los distintos contextos que se puedan presentar (Ryff, & Keyes, 1995).

Dominio del entorno.

La persona se encarga de liderar su entorno, aprovechando las oportunidades del ambiente. Esta sub-escala es la capacidad de dirigir el medio en el que la persona se encuentra, usando de manera efectiva las oportunidades brindadas por el entorno (Rosa et al. 2015). La persona que tenga un puntaje alto, tiene la capacidad de controlar actividades externas utilizando las oportunidades que se puedan presentar (Ryff, 1995).

Crecimiento personal.

La persona desarrolla sus potencialidades y busca crecer en todo momento, por lo que es necesario la actitud positiva. Esto correspondería el valor que tiene la persona del crecimiento, y su relación con el desarrollo personal (Rosa et al. 2015); por lo que es necesario proponerse objetivos que generen un sentido de vida que desarrollen potencialidades para el crecimiento de la persona y el conocimiento de sus máximas capacidades (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). Una persona que obtiene un puntaje alto,

se desarrolla y crece continuamente, y está abierto a nuevas y futuras experiencias (Ryff, 1995).

Propósito de vida.

La persona se plantea metas, sabe que tiene un camino por recorrer y que el pasado y el presente tienen un sentido (Vázquez, & Hervás, 2009). Esta sub-escala guarda relación con la creencia y el significado de la vida (Rosa et al. 2015). La persona que obtiene un puntaje alto, tiene un sentido de dirección definido con respecto a las metas que se establece, sostienen significado para su vida tanto en el pasado como en el presente y tienen objetivos para sí mismos (Ryff, 1995).

Bienestar psicológico en el trabajo

Salinas (2000) hace referencia a la importancia que tiene la integridad física y mental en el trabajo, siendo la salud y el bienestar, factores principales por los cuales se deben minimizar las condiciones insalubres y el riesgo de salud en el ámbito laboral. Desde el contexto laboral, el bienestar psicológico en base a una perspectiva positiva, procura enfatizar en los aspectos positivos en la labor cotidiana del trabajador y en el fortalecimiento de los recursos de los cuales se tiene disponibilidad para afrontar circunstancias de conflicto (Marsollier y Aparicio, 2011).

Según Cantera (2018), mejorar el bienestar psicológico está relacionado con la adecuada gestión del personal en la organización, proponiendo más que medidas físicas para corregir, formas psicológicas para prevenir; ya que los trabajadores al sentirse auto-eficientes, autónomos y con posibilidad de desarrollarse de manera personal y profesional, pueden generar un entorno organizacional que facilite el bienestar psicológico.

Bienestar psicológico en policías

Si bien es cierto, la cantidad de estudios sobre bienestar psicológico en efectivos policiales es limitada. Entre las investigaciones internacionales, Benavides *et al.* (2020), planteó como objetivo principal la identificación del grado de bienestar psicológico en policías de Caribe-Colombia. Este estudio tuvo como base un diseño no experimental descriptivo. Se aplicó la *Escala de Bienestar Psicológico* (EBP) a 602 efectivos policiales colombianos, 531 hombres y 71 mujeres, obteniendo como resultado un grado alto de bienestar psicológico general y un mayor porcentaje de la subescala Percepción Subjetiva. La presente investigación es relevante ya que evalúa la variable Bienestar Psicológico en una población de interés para este estudio.

En Perú, el estudio realizado por Gallardo (2019), tuvo como objetivo relacionar el bienestar psicológico y los estilos de afrontamiento del estrés en policías del departamento de tránsito de la ciudad de Lima. La presente investigación estuvo compuesta por 210 efectivos policiales con edades entre 35 y 55 años, y se utilizaron dos instrumentos: la *Escala de Afrontamiento al Estrés* (CAE) y la *Escala de Bienestar Psicológico de Ryff*. Se concluye así que existe una relación significativa entre ambas variables, mostrando una correlación positiva moderada, donde a mejor afrontamiento de estrés, mayor bienestar psicológico.

En otras dos investigaciones se estudiaron bienestar psicológico y estrés en policías, llegando ambos estudios a la conclusión que, a raíz del incremento de estrés en los efectivos policiales, los niveles de bienestar psicológico presentan una puntuación baja, es decir, a mayor nivel de estrés generado por la situación generada por la pandemia, menor bienestar psicológico (Espinoza, 2021; Quintana y Cardenas, 2021).

Estrés

Uno de los primeros investigadores en centrarse en el estrés es Selye (1956), quien lo define como un problema que afecta a todas las personas y se ve reflejado en diversas reacciones de índole psicológico producto de estímulos del exterior que son perjudiciales para la salud. Cannon (1914) conceptualiza el estrés como una enfermedad producto de respuestas tanto emocionales como fisiológicas en las cuales el cuerpo realiza un proceso de homeostasis, en el cual este busca restaurar su funcionamiento a la normalidad, ya que sufrió un esfuerzo mayor al normal.

Según Bairero (2017), estrés refiere a una enfermedad que atenta la calidad de la vida de la persona y es perjudicial para la salud, las causas del estrés son muy variadas, afectando desde los aspectos físicos y psicológicos, además de ello el estrés ha ido teniendo una mayor relevancia al tiempo, al ver los grandes efectos y repercusiones que este genera, en el ámbito social, laboral, psicosocial, económico, etc.

Por otra parte, Barradas *et al.* (2018) describen al estrés como un concepto vital para la vida de la persona ya que le permite estar alerta con lo que sucede a su alrededor, se tiene una visión negativa del estrés, pero esto no siempre es así, ya que en ciertas circunstancias puede ser bueno para la persona, haciendo que la persona pueda responder de manera óptima ante esta tensión. una respuesta común es que la persona al experimentar esto, querrá salir de la situación en la que se encuentra, por lo cual aspectos como fisiológicos y psicológicos se ponen de manifiesto, así mismo, el comportamiento de la persona busca adaptarse a la situación a la que se enfrenta y busca solucionarlo con alguna toma de decisiones.

Las causas del estrés en la persona humana son diversas; Ortíz (2008) comenta que dependerá mucho de las situaciones que la persona presenta. Entre las causas más comunes que han sido observadas encontramos los aspectos nupciales como divorcio, continuas peleas de pareja, problemas en el trabajo o cambio del mismo, o la muerte de un familiar cercano. Estas causas pueden dividirse en biológicas, sociales y ambientales:

Causas biológicas

Refieren a los problemas de salud que cada persona puede presentar, algunas enfermedades que son difíciles de afrontar o que generan mayor sufrimiento en las mismas por su condición, el consumo de medicamentos, causan que la persona esté en una constante fase de tensión ya que su estilo de vida no será el mismo y sus proyectos o metas se ven hasta cierto punto frustrados por su enfermedad, teniendo implicancias físicas y psicológicas.

Causas sociales

Van de la mano con el día a día que cada persona va teniendo, la alta densidad de población en la urbe genera la tensión desembocando en problemas del estado del ánimo, situaciones de exceso de contaminación auditiva, tráfico peatonal llevarán a que la persona dependiendo de su cultura proveniente de su país experimente un grado de estrés diferente, lo que provoca mayormente síntomas de ansiedad. Esta causa va muy ligada al aspecto laboral, ya que, al vivir en una sociedad tecnológica, los índices de desempleo al ir en aumento, se ven reflejados también en el aumento de niveles de estrés de las personas.

Causas ambientales o químicas

Son diversas ya que pueden empezar desde aspectos físicos como el exceso de ruido, contaminación ambiental, niveles altos de humedad en la zona hacen que la persona presente problemas de salud como enfermedades en la piel, ojos y en el organismo en general, respecto al nivel químico esto va más de la mano con cómo se desenvuelve el ambiente en el cual se rodea el individuo.

Estrés Laboral

Definición

El estrés laboral según Cooper *et al.* (1988), es una fuerza que lleva a que algún factor psicológico o biológico se salga de control y afecte a la estabilidad del organismo produciendo tensión en el mismo. Así mismo, Lazarus y Folkman (1984) lo definen como la interacción que se da entre la persona y su entorno laboral, en la cual el trabajador tiene la perspectiva que se encuentra en un lugar abrumador, en el cual necesita de más interés y recursos fisiológicos para rendir con su labor, además de ello esto va ligado a tres variables, como el dinero, las oportunidades de carrera que la empresa ofrece a sus trabajadores y la estima; cuando alguno de estos niveles o todos se ven amenazados, es que se dan las situaciones estresantes en el trabajador, causando tensión en niveles emocionales.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2014) complementa dicha definición, refiriéndose a la misma como las exigencias laborales que no van con el trabajador, lo cual lo pondrá en una situación complicada en la que el trabajador tendrá que saber sobresalir de la misma y se irá volviendo frustrante con el tiempo si es que el trabajador no recibe la ayuda necesaria de los agentes que lo rodean laboralmente.

Kelloway *et al.* (2015) expresan que un predictor de estrés laboral podría ser las conductas del líder, ya que esto podría afectar al bienestar de las personas que trabajan en la organización, presentando mayores estresores. Las altas demandas en el trabajo, tareas dadas de manera ambigua podrían llevar a que el subordinado pase por un proceso en el que encuentra que no existe justicia por el desempeño que viene realizando. Esto se ve reflejado de manera diferente cuando existe un liderazgo efectivo, lo cual permite que en la organización exista un mejor clima laboral y los mismos trabajadores se encuentren sanos, alejados de presentar tensión laboral.

Consecuencias del estrés laboral

Las consecuencias de la tensión laboral son diversas. Sánchez (2011) refiere que hay dos tipos de consecuencias, dividiéndose en las que afectan propiamente al individuo y las de la organización en la cual el trabajador se desenvuelve. En primer plano, las que afectan al individuo son también llamadas subjetivas, ya que cada persona tiene una forma diferente de experimentar, sentir y reaccionar al estrés, los problemas más recurrentes a los que se enfrentan son los físicos, afectando los aspectos cardiovasculares, estomacales y respiratorios, es importante precisar que el factor de la salud mental también se ve implicado en este proceso, produciendo ansiedad, depresión, irritabilidad que luego todo ello influirá en que la persona llegue a desertar de su centro laboral, el trabajador se aísla tanto de las personas que lo rodean como del círculo laboral que frecuenta, su grado de aporte va en continuo déficit, lo que irá de la mano con su rendimiento y producción laboral. Este último punto es el que más afecta a la organización ya que este aspecto, sin duda traerá consecuencias costosas a la empresa.

Dimensiones

Clima organizacional.

Esta dimensión según Chirinos (2008), refiere al conjunto de percepciones de los empleados de la empresa en las que se observarán sus capacidades de relacionarse, yendo de la mano con su comportamiento organizacional. Por otro lado, Chiang *et al.* (2010) comentan que el clima organizacional refiere a una representación de orden cognoscitivo del empleado que irán de la mano con los esquemas cognitivos que se ven reflejados en la idiosincrasia del aprendizaje de cada uno.

Estructura organizacional.

La estructura organizacional es importante para cada organización ya que como comenta González *et al.* (2016), la estructura es un factor fundamental ya que permite que la organización pueda funcionar de manera correcta y organizada, adoptando responsabilidades y tareas para que se pueda tener una correcta toma de decisiones distribuyéndose en los diferentes niveles jerárquicos para que exista integración entre las mismas.

Territorio organizacional.

Esta dimensión también es llamada campo organizacional según Dimaggio y Powell (1983), quienes refieren a esta como las constituyentes de una determinada área de la institución, en donde se desenvuelven los proveedores, consumidores y las demás organizaciones, formando diversos tipos de redes organizacionales que van a interactuar entre sí.

Tecnología.

Por otro lado, la tecnología según Arteaga y Basurto (2017), es un conjunto de diversos tipos de conocimientos tanto científicos como técnicos, los cuales le permiten al ser

humano poder innovar nuevos bienes que van permitir una mejor adaptación al ambiente, buscando satisfacer las necesidades que cada individuo presenta a lo largo de su vida. Además de ello, le permite transformar el ambiente que lo rodea, siendo motivo también de motivación para desarrollar nuevas cosas y ponerlas al servicio del hombre.

Influencia del líder.

La influencia del líder o Liderazgo, según Robbins (2002), se centra en la capacidad de una persona para poder dirigir e influenciar a un determinado grupo de personas, buscando que las mismas tengan y cumplan las metas propuestas por la organización. Por ello la influencia que cada líder ejercerá sobre sus subordinados jugará un papel clave en el desenvolvimiento de sus acciones en la organización.

Falta de cohesión.

Esta variable comprende la relación que existe entre el empleado con su círculo de influencia en el trabajo, por lo cual es importante que exista o desarrolle un sentido de pertenencia con el grupo en el que se desenvuelva; Domínguez (2004) refiere que el trabajo se tiene que desarrollar en un ámbito de compañerismo, donde haya un ambiente solidario y de amistad. Es importante también realizar trabajos grupales, ya que si un empleado se centra solamente en su ámbito laboral podrá volverse distante. Correctas cohesiones en la organización garantizan mejores procesos y resultados en la empresa.

Respaldo del grupo.

Este factor hace referencia según Díaz y Tinoco (2011), al apoyo brindado por el equipo de trabajo, en las cuales se busca el apoyo de todos los miembros, tales como los jefes y subordinados, buscando una ayuda mutua y continua entre los mismos.

Estrés Laboral en el trabajo

Es importante analizar este tipo de enfermedades en la empresa, Velásquez (2000) sustenta que esto es un estado psicológico que es producto de la relación entre el trabajador y su ambiente laboral.

Estrés Laboral en policías

El trabajo que realizan los policías es uno de los más expuestos al estrés por estar en contacto con otras personas y a su vez por la condición de riesgo que el propio trabajo presenta. Garbarino *et al.* (2011) refieren que la profesión de policía se caracteriza por el alto riesgo de su labor siendo una de las profesiones con mayor predicción de estrés laboral por las tareas de prestar auxilio en actividades rutinarias que pueden desembocar en diversos problemas de salud.

El estudio realizado por Blanco-Álvarez y Thoen (2017), en Costa Rica, tuvo como objetivo determinar si los efectivos penitenciarios experimentan estrés laboral en relación a otros factores y características presentes a nivel personal y ocupacional, para ello se utilizó la *Escala de Estrés Laboral para Oficiales Correccionales* (EELOC), la *Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés* (DASS) y el *Cuestionario Breve de Burnout* (CBB), por lo cual la muestra en esta investigación estuvo conformada por 66 oficiales penitenciarios, 53 varones y 13 mujeres entre 21 a 60 años. En cuanto a los resultados, no se hallaron diferencias entre mujeres y varones, concluyendo que los oficiales experimentan estrés laboral, mismo que guarda relación a otras variables de estudio como ansiedad y depresión, sin presencia ni relación con burnout.

En el estudio realizado por Husain *et al.* (2014) pudieron encontrar que los policías presentaban niveles de estrés severo y moderado, siendo este mucho mayor en las policías

del sexo femenino, ya que se consideraba que los trabajos que realizaban eran de alto nivel físico y emocional, lo que llevaba a que se exijan más de lo normal, como el mismo hecho de que cada uno tiene como labor hacer preservar el cumplimiento del orden y de la ley en las calles. Estos mismos se encuentran en situaciones de amenaza contra su propia vida y la de sus colegas, presenciado diversos tipos de actos violentos como agresiones físicas, muertes, disturbios en masa, actividades delictivas como tiroteos, robos, entre otros.

En Arequipa, la investigación realizada por Oviedo y Talavera (2016), tuvo como objetivo correlacionar el estrés laboral, las dimensiones de la personalidad y la personalidad resistente de los efectivos policiales de la base de Santa Marta y Palacio Viejo. Para esta investigación se aplicaron el *Cuestionario de Estrés de Cooper, Big Five* y el de *Personalidad Resistente* a 142 efectivos policiales, siendo 22 mujeres y 120 varones con edades entre 20 y 55 años, llegando a la conclusión que el nivel medio de estrés laboral es el que predomina en la muestra estudiada; así mismo, indica correlación negativa entre las variables mencionadas. Este estudio es relevante para nuestra investigación, ya que profundiza una variable y una población que se pretende estudiar, estrés laboral en efectivos policiales.

Loo (1999) encontró que las causas del estrés laboral en policías son muy diversas, ya que los aspectos cardiacos se observan muy presentes, como de la misma manera depresión, sentimientos de angustia continua, ansiedad, alcoholismo, tabaquismo, agotamiento físico y emocional, suicidio, problemas familiares y maritales.

Brown y Campbell (1994) comentan que existe un problema de género en el trabajo policial, ya que las policías de género femenino experimentan mayores problemas de género, siendo consideradas como más débiles dentro de su organización, lo cual las hace

más expuestas a poder presentar problemas emocionales y experimentar mayor tensión laboral respecto a otros grupos dentro de la misma organización. McCarty *et al.* (2007) afirman en su estudio que el sexismo, las actitudes negativas y la falta de aceptación que se vive con respecto a la mujer en el ámbito policial, generan estrés laboral en el género femenino. De la misma manera, Bowler *et al.* (2010) coinciden con que la variable sexo en los efectivos policiales, es un predictor de estrés laboral, siendo el género femenino las que presentan mayor índice de padecer del mismo ante los posibles eventos traumáticos que se suscitan a lo largo de sus jornadas de trabajo. Por otra parte, Gerber *et al.* (2014) estudiaron una muestra de 460 efectivos policiales en los cuales se buscó encontrar la relación entre la percepción de estrés laboral y la salud, llegando a la conclusión que los uniformados que presentaban mayores niveles de estrés eran los que tenían una percepción de la salud negativa. En un estudio similar en el mismo año se encontró que las causas que se observan mayormente asociadas al estrés laboral son las variables de la organización y demográficas, en las cuales las tareas que realizaban los efectivos policiales, cómo mediar los conflictos que se suscitan en las calles, redacción de infracciones, control del tráfico vehicular, cumplimiento de la ley y la exposición al peligro por combatir la delincuencia, son las causas con mayor predicción a que los efectivos presenten cuadros de estrés (Korre *et al.* 2014).

Un factor importante que sin duda ayuda al cuerpo policial es el apoyo social que brinda la sociedad a su propio trabajo, Page y Jacobs (2011) afirman que el sentimiento de apoyo que perciben los oficiales tanto de la sociedad como de sus familias es una variable que ayuda a que el estrés laboral percibido por los mismos se reduzca. Además de ello, Gershon *et al.* (2002), realizaron un estudio en efectivos policiales donde se buscaba relacionar la percepción de tener bajo control las demandas que exigía el

ambiente con el estrés, por lo cual los uniformados que presentaron mayores niveles en pérdida del control de las mismas, tenían mayor tendencia a presentar riesgos en su salud, como problemas cardiovasculares.

Por otro lado, Selokar *et al.* (2011) refieren que la edad es un factor a tomar en cuenta, ya que el efectivo policial al tener mayor edad, es más propenso a sufrir estrés laboral; de la misma manera, los turnos que cada oficial realiza, como rotativos o estables, también son considerados factores influyentes. García *et al.* (2015) comentan que el tipo de turno rotativo es el que mayor estrés puede provocar en los oficiales. Esta última variable va de la mano con la percepción de esfuerzo invertido y la recompensa que se les da en el trabajo a los oficiales; por ello, Garbarino *et al.* (2013) encontraron que los uniformados que sentían poco apoyo por parte de la organización policial y las escasas o nulas recompensas, presentaban mayor tendencia a presentar problemas de estrés laboral y depresión. El cargo de los efectivos policiales juega un papel importante en las funciones que cada uno va realizando a lo largo de su carrera en la institución, ante ello, Gau y Gaines (2012) encontraron que los oficiales que pertenecían a un rango inferiores a los otros, presentaban mayores niveles de estrés a comparación de los rangos siguientes, pero no obstante, Rugulies *et al.* (2012) realizaron un estudio similar sobre los rangos de los oficiales, encontrando que los uniformados que se encontraban en los rangos medios y altos eran los que presentaban los mayores niveles de estrés ya que eran los encargados y responsables de los oficiales de menor rango reportando las actividades que se tenían que realizar en las jornadas de trabajo.

Bienestar psicológico y estrés laboral en policías

Los estudios con ambas variables en la población de estudio de la presente investigación son escasos. Quintana y Cardenas (2021) realizaron un estudio en Cajamarca, el cual tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el estrés laboral y el bienestar psicológico percibido por policías de una comisaría en Celendín-Perú. Para este estudio se utilizaron dos instrumentos, el *Cuestionario de Estrés* y la *Escala de Bienestar Psicológico de Ryff*, y estuvo dirigido a una muestra compuesta por 50 policías, 31 varones y 19 mujeres con edades entre 25 y 60 años. Se llegó a la conclusión de que los efectivos policiales presentan un alto nivel de estrés laboral, así mismo respecto al bienestar psicológico, se obtuvieron puntajes bajos. La presente investigación permite precisar que los niveles de estrés laboral son mayores debido a la emergencia sanitaria que experimenta el mundo, por lo cual se van a ver reflejadas en las variables requeridas por nuestro estudio.

El estudio realizado por Espinoza (2021) tuvo como objetivo relacionar el estrés laboral y el bienestar psicológico que los policías de la “Dirección de Criminalística” (DIRCRI) PNP en Surquillo puedan experimentar, para ello se utilizaron los instrumentos: el *Cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral* (CUVEO) y la *Escala de Bienestar Psicológico para Adulto* (BIEPS), aplicados a 228 efectivos policiales, por ello se llegó a la conclusión que los policías que experimentaban un mayor nivel de estrés laboral, tenían un menor bienestar psicológico, la relevancia de dicho estudio nos permite reconocer la incidencia que tiene una variable sobre la otra.

Hay otros estudios realizados en la ciudad de Arequipa que comprenden ambas variables en otras poblaciones como la investigación no experimental transaccional

realizada por Cruz (2019), que tuvo como finalidad establecer si existe una relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en 100 trabajadores de una Municipalidad Distrital de Arequipa, 42 hombres y 58 mujeres. Se utilizaron el *Cuestionario de Estrés Laboral – Cooper* y la *Escala de Bienestar Psicológico EBP - Ryff*, encontrando una correlación inversa alta entre ambas variables, es decir, a mayor nivel de estrés laboral, menor nivel de bienestar psicológico; también se encontró que los trabajadores de sexo femenino muestran un mayor nivel de bienestar psicológico, mientras que en los trabajadores masculinos prevalece un nivel medio.

Del mismo modo, Fatama y Flores (2020) realizaron un estudio correlacional no experimental de ambas variables en una muestra conformada por 120 colaboradores, tanto hombres como mujeres, con un rango de edad entre 25 a 60 años que se encuentren trabajando en el Hospital Regional del Sur – FAP, Arequipa. Para esta investigación se utilizó la *Escala de Bienestar Psicológico EBP de Ryff* y la *Escala de Estrés Laboral OIT-OMS*. Como resultado se obtuvo un nivel medio predominante de estrés laboral y un nivel alto de bienestar psicológico, se evidenció también una relación negativa significativa de grado moderado existente entre ambas variables, y una relación significativa alta entre las dimensiones de las mismas.

Hipótesis

H1: Existe una relación significativa e inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de 4 comisarías de Arequipa Metropolitana, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en efectivos policiales de 4 comisarías de Arequipa Metropolitana, 2022.

H2: Si existen diferencias significativas en cuanto al estrés laboral según variables sociodemográficas de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana

H0: No existen diferencias en cuanto al estrés laboral según variables sociodemográficas de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana

H3: Si existen diferencias significativas en cuanto al bienestar psicológico según variables sociodemográficas de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana

H0: No existen diferencias en cuanto al bienestar psicológico según variables sociodemográficas de los efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana

Capítulo III: Método

Diseño de Investigación

La presente investigación es de tipo empírico ya que la data original se sometió a un procesamiento cuantitativo; es de estrategia asociativa porque busca analizar la relación funcional entre dos variables o más; de diseño correlacional simple o también llamado predictivo simple, ya que las variables a estudiar son de naturaleza cuantitativa y son accesibles a los análisis de covarianza, y además es comparativo porque se buscó explorar las diferencias entre grupos independientes y de temporalidad transversal ya que la recopilación de información se realizó en un único momento en el tiempo (Ato *et al.* 2013).

Participantes

Esta investigación se realizó con efectivos policiales de 4 Comisarías de la Ciudad de Arequipa: Comisaría de Santa Marta, Comisaría de Palacio Viejo, Comisaría de Yanahuara y Comisaría de José Luis Bustamante y Rivero, con una población aproximada de 50 policías por comisaría, de los cuales se tomó una muestra no probabilística, de tipo por cuotas, ya que se cumplió con una cantidad de sujetos con características similares. La técnica de selección de participantes fue por conveniencia, ya que como menciona Otzen y Manterola (2017), fueron seleccionados 176 efectivos policiales de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión y al alcance de los investigadores.

Criterios de inclusión

Personal policial entre los 21 y 65 años, que laboren en la Comisaría de Santa Marta, Comisaría de Palacio Viejo, Comisaría de Yanahuara o Comisaría de José Luis Bustamante y Rivero; que cuenten con 1 año o más de permanencia en las instituciones

seleccionadas; que posean un rango de oficiales y suboficiales y por último que otorguen el consentimiento para la evaluación

Criterios de exclusión

Participantes que no briden su consentimiento informado al momento de la evaluación.

Características sociodemográficas de la muestra

Como se observa en la Tabla 1, el 91% de los efectivos policiales encuestados son de sexo masculino y el 9% del sexo femenino.

Tabla 1

Género

	<i>f</i>	<i>%</i>
Masculino	160	91
Femenino	16	9
Total	176	100%

En la Tabla 2 se puede observar que el 31% de policías evaluados se encuentran en un rango de edad entre 22 y 30 años, el 26% entre 31 y 40 años, el 13% entre 41 y 50 años y el 30% entre 51 y 61 años.

Tabla 2

Edad

Grupo de edad	<i>f</i>	<i>%</i>
22 – 30	55	31%
31 – 40	45	26%
41 – 50	23	13%
51 – 61	53	30%
Total	176	100%

Como se observa en la Tabla 3, el 95% de los efectivos evaluados son sub oficiales, y el 5% son oficiales.

Tabla 3

Rango

	<i>f</i>	<i>%</i>
Sub oficial	167	95
Oficiales	9	5
Total	176	100

En la Tabla 4 se observa que el 44% de evaluados son solteros, el 52% son casados, el 3% son divorciados y el 1% son viudos.

Tabla 4

Estado civil

	<i>f</i>	<i>%</i>
Soltero	77	44%
Casado	92	52%
Divorciado	6	3%
Viudo	1	1%
Total	176	100%

Como se observa en la Tabla 5, el 27% de los efectivos policiales evaluados pertenecen a la comisaría de José Luis Bustamante y Rivero, el 23% pertenece a la comisaría de Palacio Viejo, el 15% a la comisaría de Santa Marta, y el 34% a la comisaría de Yanahuara.

Tabla 5

Comisaría

Nombre de comisaría	<i>f</i>	%
José Luis Bustamante	48	27%
Palacio Viejo	41	23%
Santa Marta	27	15%
Yanahuara	60	34%
Total	176	100%

En la Tabla 6 se observa que el 37% de evaluados llevan laborando entre 1 a 10 años, el 24% entre 10 años y un mes a 20 años, el 17% entre 20 años y un mes a 30 años, y el 22% entre 30 años y un mes a 37 años y 6 meses.

Tabla 6

Frecuencias para tiempo laborando

Tiempo laborando	Frecuencia	%
1-10 años	69	39%
10 años y un mes a 20 años	42	24%
20 años y un mes a 30 años	25	14%
30 años y un mes a 37 años y 6 meses	40	23%
Total	176	100%

Instrumentos

Ficha sociodemográfica

Se utilizó una ficha sociodemográfica de autoría propia compuesta por los criterios de inclusión del presente estudio para recolectar datos importantes como la edad, el sexo, estado civil, el rango y el tiempo de servicio en la institución, todas estas variables se desarrollaron en escala nominal y ordinal para su posterior análisis e interpretación.

Escala de Bienestar Psicológico

Se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos “BIEPS-A” creado en Argentina por Casullo (2002) en base a las propuestas teóricas de Ryff, y estandarizada por Dominguez (2014).

En su análisis psicométrico, Dominguez (2014) utilizó una muestra de 222 estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Garcilaso de la Vega de la ciudad de Lima, los cuales tenían un rango de edad entre los 16 y 44 años de ambos géneros, siendo el objetivo de la prueba medir los niveles de bienestar psicológico por medio de una escala con un total de 13 preguntas con respuestas de tipo Likert, donde 1 es “En Desacuerdo”, 2 “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”, y 3 de “Acuerdo”, las cuales responden a 4 dimensiones o subescalas, siendo estas: *Aceptación/Control de situaciones*, que es la capacidad de crear y modelar distintas situaciones para así adecuarlas a sus intereses y sus necesidades propias. Ryff (1989) menciona que aquellas personas que no sienten tener el control, tienden a presentar dificultades en el manejo de actividades diarias, y se consideran poco o nada capaces de realizar modificaciones alrededor en cuanto a sus necesidades; *autonomía*, que refiere a la capacidad de decidir de forma independiente, con asertividad y confianza en el propio juicio; en caso de no ser autónomo, existe cierta dependencia de los otros para poder decidir, por lo que se le presta mayor interés a lo que otros dicen y sienten; *vínculos sociales*, que hacen referencia a la capacidad de poder establecer vínculos favorables, positivos y buenos con los demás; siendo cálidos, brindando confianza, empatía y afectividad. No tener esta capacidad implica desarrollar pocas relaciones; y *proyectos*, que es la capacidad de ponerse objetivos y metas de vida, considerando el vivir y asumiendo los valores que otorgan a nuestra vida el sentido que cada una merece

Respecto a la validez y confiabilidad en Perú, Dominguez (2014), realizó un AFC, el cual refleja índices de ajuste aceptables (RMSEA= 0,0919, RMR= 0,032, CFI= 0,9613, $\chi^2=169,19/ gl= 59$); de igual manera, presenta una confiabilidad con indicador entre 0.80 y 0.90, con intervalos de consistencia interna que nos permiten fortalecer la escala.

Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

La segunda escala utilizada en nuestro estudio, refiere a la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, la cual fue creada por la Organización Internacional de Trabajo en trabajo conjunto con la Organización Mundial de la Salud en 1989, los encargados de elaborar esta escala son Ivancevich y Matteson, siendo creada en Estados Unidos con el fin de medir los niveles de estrés laboral de los trabajos de una determinada organización.

Takamura en el 2020 se encargó de adaptar la prueba en Perú, realizando un estudio descriptivo transversal en la que participaron 300 personas que trabajaban en la municipalidad de la ciudad de Piura, por el mediante estudio se concluyó que la Escala de Estrés Laboral tenía propiedades psicométricas correctas para su posterior uso. Esta prueba cuenta con 25 preguntas con respuestas de tipo Likert, del 1 al 7, siendo 1 “Nunca” y 7 “Siempre”, las cuales comprenden 7 diversas dimensiones, siendo ellas: el *clima organizacional*, que hace referencia al conjunto de percepciones de los trabajadores de una empresa en las que se observarán las capacidades de relacionarse y su comportamiento organizacional; la *estructura organizacional*, que es el factor fundamental que permite que la organización pueda funcionar de manera correcta, organizada, con responsabilidad e integración de los diferentes niveles jerárquicos; el *territorio organizacional*, que hace referencia al campo y las áreas que constituyen la

organización donde se forman redes organizacionales que interactúan entre sí; *tecnología*, que es el conjunto de conocimientos científicos y técnicos que permiten la innovación de bienes para satisfacer las necesidades que cada individuo y la transformación del ambiente que lo rodea; la *influencia del líder*, que hace referencia a la capacidad de dirigir e influenciar a un grupo para cumplir las mismas metas propuestas por la organización; la *falta de cohesión*, que es la variable que comprende la relación entre el empleado con su círculo de influencia en el trabajo, por lo cual es importante que exista o desarrolle un sentido de pertenencia con el grupo en el que se desenvuelva; y *respaldo del grupo*, que es el factor que refiere al apoyo brindado por el equipo de trabajo de todos los niveles en busca de ayuda mutua y continua entre los mismos.

Con respecto a la validez de este instrumento en Perú, el AF demostró un KMO con una valoración de 0,875; y en cuanto a la confiabilidad, se identificó un coeficiente de omega alto (ω) con un valor de 0,94.

Procedimientos

Tras la presentación y aprobación del plan de tesis, se entregó en las 4 instituciones policiales la solicitud del permiso correspondiente para la evaluación de los efectivos policiales y el oficio con los objetivos de la investigación. Con la autorización correspondiente se coordinaron horarios adecuados para la evaluación del personal, y se procedió a evaluar de manera presencial en las 4 Comisarías de la Ciudad de Arequipa: Comisaría de Santa Marta, Comisaría de Palacio Viejo, Comisaría de Yanahuara y Comisaría de José Luis Bustamante y Rivero, presentando inicialmente un consentimiento informado y las instrucciones de las pruebas. En la institución se escogió a los efectivos policiales que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión

respectivos, a quienes se les aplicaron las pruebas con un tiempo de duración de treinta minutos aproximadamente. Al concluir con la evaluación, se revisaron y calificaron las pruebas para vaciar la información en un cuadro de Excel y posteriormente se procesó la data en el programa Jasp versión 14.1.

Análisis de Datos

Para el procesamiento estadístico de la data se descargó el programa gratuito Jasp versión 14.1 en el que se importó la data. Como primer análisis se verificó la distribución normal de los datos; como superan los 50 participantes se trabajó con el estadístico de Kolmogorov Smirnov, ello determinó el uso de pruebas no paramétricas (Rho de Spearman); lo mismo se tomó en cuenta para las comparaciones de dos grupos independientes en las que se consideró el uso la prueba U de Mann Whitney. Por último, para responder a los objetivos específicos, se realizaron tablas descriptivas y de frecuencia.

Capítulo IV

Resultados

Estadística Descriptiva

Como primer análisis se verificó la normalidad de los datos en la Figura 1, por lo que se empleó la prueba de Kolmogorov Smirnov, puesto que la muestra tiene más de 35 participantes, en tal sentido, se analizaron las significancias a través del p valor en ambas variables y estas no exceden el 0.05 del valor esperado en su mayoría, por lo que "la muestra no tiene una distribución normal", por ello se procedió al análisis inferencial con estadísticos no paramétricos.

Tabla 7

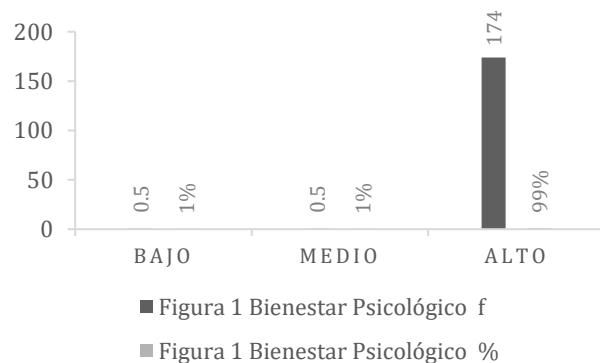
Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Psicológico	0.202	119	0.000
Estrés Laboral	0.154	119	0.000

Como se observa en la Figura 1, el 99% de encuestados presentan un nivel alto de Bienestar Psicológico en general.

Figura 1

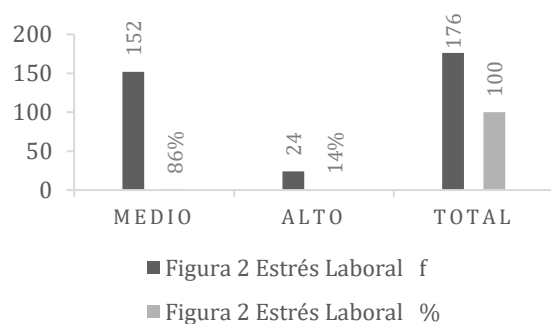
Bienestar Psicológico



Como se observa en la figura 2 el 86% de encuestados presentan un nivel medio de estrés laboral en general.

Figura 2

Estrés Laboral



Utilizando el estadístico no paramétrico rho de Spearman se encontró una relación significativa inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral ($\rho = -0.16$, $p < .05$) como se observa en la tabla 8, y en cuanto a la relación entre las dimensiones de ambas variables, se ha encontrado respecto a la dimensión aceptación/control de situaciones que se relaciona de manera inversa y significativa con la dimensión clima organizacional ($\rho = -0.19$; $p < .05$), de igual forma con tecnología ($\rho = -0.17$; $p < .05$), así mismo con falta de cohesión ($\rho = -0.17$; $p < .05$), y con respaldo de grupo ($\rho = -0.14$; $p < .05$); con una relación muy significativa con estructura organizacional ($\rho = -0.23$; $p < .01$), con territorio organizacional ($\rho = -0.24$; $p < .01$). Respecto a la dimensión de autonomía se encontraron relaciones inversas significativas con las dimensiones de estructura organizacional ($\rho = -0.18$; $p < .05$) e influencia del líder ($\rho = -0.19$; $p < .05$). Con respecto a la dimensión de vínculos sociales, se relaciona de manera inversa significativa con la

dimensión estructura organizacional ($\rho = -0.16$; $p < .05$) y de igual forma con territorio organizacional ($\rho = -0.19$; $p < .05$).

Tabla 8

Correlaciones según variables y sus dimensiones

Variable	Aceptación Control de situaciones	Autonomía	Vínculos sociales	Proyectos	Estrés laboral
Clima organizacional	-0.19*	-0.08	-0.14	-0.04	
Estructura organizacional	-0.23**	-0.18*	-0.16*	0.02	
Territorio organizacional	-0.24**	-0.12	-0.19*	-0.06	
Tecnología	-0.17*	-0.13	-0.12	0.01	
Influencia del líder	-0.14	-0.19*	-0.1	-0.05	
Falta de cohesión	-0.17*	-0.1	-0.13	-0.03	
Respaldo de grupo	-0.14*	-0.11	-0.09	-0.04	
Bienestar psicológico					-0.16*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

A través de la prueba U de Mann-Whitney para datos no paramétricas de dos grupos independientes, no se encontraron diferencias significativas ($p = 0.26$) al comparar el estrés laboral según el estado civil, cabe resaltar que se consideraron dos grupos, el de casados y solteros por tener muestra similar; así mismo, no se encontraron diferencias significativas ($p = 0.91$) entre Estado civil y Bienestar psicológico, en las cuales se usaron los dos grupos con mayor muestra, siendo estos Soltero y Casado.

Utilizando el estadístico de Kruskal – Wallis para datos no paramétricos en 3 a más muestras independientes, no se encontraron diferencias significativas ($p=0.97$) al comparar el estrés laboral según el tiempo laborando, los grupos analizados fueron los 4 registrados en la estadística descriptiva; así mismo se analizó las diferencias entre los grupos Tiempo Laborando y Bienestar psicológico, no encontrando diferencias significativas ($p=0.31$) entre ambos.

Capítulo V:

Discusión

En el presente estudio se trabajó con una muestra de 176 efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa, el 34% policías de la comisaría de Yanahuara, el 27% de la comisaría de José Luis Bustamante y Rivero, el 23% de la comisaría de Palacio Viejo, y el 15% de la comisaría de Santa Marta, de los cuales el 91% son de sexo masculino, mientras 9% de sexo femenino; perteneciendo el 31% a un rango de edad entre 22 y 30 años, el 30% con edades entre 31 y 40 años, el 26% con edades entre 41 y 50 años, y el 13% con edades entre 51 y 61 años. En cuanto rangos, 95% son sub oficiales, mientras el 5% tienen el rango de oficiales; así mismo, el estado civil del 52% es casado, el 44% es soltero, el 3% se han divorciado, y el 1% es viudo. En cuanto tiempo laborando, el 39% tienen entre 1 a 10 años en la institución, el 24% entre 10 años y un mes a 20 años en la institución, el 23% entre 20 años y un mes a 30 años y 6 meses, y el 14% entre 30 años y un mes a 30 años.

Los objetivos generales del presente estudio fueron determinar si existe una relación inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, y comparar si existen diferencias en ambas variables según variables sociodemográficas en efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana, 2022. Por tanto, inicialmente se recolectaron datos por medio de una ficha sociodemográfica, seguido de la evaluación de los niveles de bienestar psicológico con el instrumento BIEPS-A y posteriormente la evaluación de estrés laboral con la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.

Con respecto al primer objetivo general sobre determinar la relación existente entre bienestar psicológico y estrés laboral en efectivos policiales de 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana, los resultados indican que hay una relación inversa significativa entre ambas variables, confirmando así la hipótesis inicialmente planteada la cual señala, que mientras mayor sea el nivel de bienestar psicológico, en consecuencia, disminuirá el nivel de estrés laboral (Tabla 8).

Estos hallazgos han sido amparados por evidencias en muestras similares; es así que un estudio sobre bienestar psicológico, estrés laboral y satisfacción laboral realizado en trabajadores de la Microred de Salud de Paucarpata, obtuvo resultados similares, los cuales indican que los trabajadores de la entidad mencionada, presentan alto nivel de estrés laboral, por lo tanto, disminuyen los niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral (Ortega y Quispe, 2016).

Espinoza (2021) en un estudio realizado sobre la relación que existe entre el bienestar psicológico y el estrés en efectivos del laboratorio de la DIRCRI, al realizar la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico se encontró como resultado una correlación estadísticamente significativa, por lo cual los efectivos policiales al tener un mayor nivel de estrés, se observan menores niveles en tres de las dimensiones de bienestar psicológico, siendo estas las dimensiones de autonomía, vínculos sociales y proyectos de manera que la evidencia mencionada también ampara los hallazgos encontrados.

Asimismo en el estudio realizado por Sánchez (2011) sobre estrés laboral, bienestar psicológico y satisfacción laboral, el cual estuvo dirigido a trabajadores de una

empresa cerealera, se concluye que existe una relación inversa entre satisfacción laboral y estrés laboral, y bienestar psicológico y estrés laboral; es decir, que los trabajadores, al no contar con los recursos necesarios en la empresa para afrontar circunstancias estresantes, experimentan distintos niveles de estrés que afectarían de manera negativa en el bienestar psicológico, lo que indica que ambas variables son asociadas de manera negativa.

Gallardo (2018) al realizar un estudio entre el afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico en policías de tránsito de la ciudad de Lima, pudo reconocer que los policías que presentaban un nivel de estrés menor y un mejor manejo del estrés podrían tener mayores estrategias de afrontamiento del mismo, lo cual se vería reflejado en un mayor nivel de bienestar psicológico, permitiendo que estos puedan realizar su trabajo de manera óptima, atendiendo a las demandas cotidianas que exige el mismo.

Así mismo, se estudió las correlaciones existentes entre las dimensiones de ambas variables, bienestar psicológico y estrés laboral (Tabla 8), encontrando que existe una relación inversa entre las dimensiones aceptación/control de situaciones con las dimensiones de estrés laboral clima organizacional, tecnología, falta de cohesión, respaldo de grupo, estructura organizacional y territorio organizacional, lo que quiere decir que a mayor conflicto en las dimensiones del estrés laboral, menor es la aceptación y control de situaciones. También se determinó que existe una relación inversa entre la dimensión autonomía y las dimensiones estructura organizacional e influencia del líder del estrés laboral, es decir a mayor problemática en la estructura organizacional e influencia del líder, menor autonomía en los efectivos policiales. Con respecto a la dimensión vínculos sociales, esta tiene una relación inversa con las dimensiones

estructura organizacional y territorio organizacional, lo que significa que a mayor sea el conflicto en la estructura organizacional y territorio organizacional, menor es el nivel de vínculos sociales; por el contrario, no se encontró una relación inversa entre la dimensión proyectos y estrés laboral en los efectivos policiales de las 4 comisarías. Cabe resaltar que la interpretación de estos resultados se enfoca en la negativa que conlleva la problemática en las dimensiones del estrés laboral, ya que los ítems del instrumento tienen una redacción negativa.

En cuanto al segundo objetivo general, se comparó si existen diferencias entre bienestar psicológico y estrés laboral de acuerdo a las variables sociodemográficas en los efectivos policiales evaluados, comparando las variables con tiempo laborando y estado civil. White *et al.* (2015) sugieren que en algunos estudios no se pueden observar diferencias significativas respecto a las variables sociodemográficas sexo y edad; en el presente estudio no se encontró diferencia, esto se puede observar de la misma manera en una investigación realizada por Juárez *et al.* (2014), los cuales no encontraron diferencias entre las variables y el estrés que podían tener los participantes evaluados.

En la comparación entre la variable estado civil (casados y solteros) con estrés laboral no se encontró una diferencia significativa, del mismo modo, un estudio realizado al personal de un centro coordinador por Cordero (2015), reflejó en el análisis de sus resultados que el estado civil no influye de manera significativa en el estrés laboral; resultado similar se encontró en la comparación entre estado civil y bienestar psicológico, este mismo resultado se ve reflejado en un estudio sobre el bienestar psicológico y variables sociodemográficas, en el cual se constató que el bienestar psicológico y el estado civil no tienen diferencias significativas (González *et al.* 2017).

En un estudio realizado por Muratori. *et al.* (2015) pudieron encontrar datos referentes al estado civil y el bienestar psicológico, por lo cual las personas casadas presentaban un mayor dominio del entorno y crecimiento personal respecto a las personas solteras, por otra parte, las personas divorciadas tenían un mayor puntaje en la variable de crecimiento personal respecto a las personas casados, presentando también una mayor autonomía que los solteros, de la misma manera Bilbao *et al.* (2013) refieren que los sucesos vitales positivos, tendrán relación con el aumento de la autoestima y las relaciones interpersonales con otras personas, de la misma manera los aspectos negativos como el divorcio, tendrán un impacto en la visión y percepción de bienestar en la persona, afectando su visión sobre su propio crecimiento personal y el conocimiento propio de cada persona.

Muratori *et al.* (2013) explican que los mayores niveles de bienestar psicológico de los divorciados y solteros están relacionados directamente con el éxito laboral lo cual es permitido por experimentar menores responsabilidades de la familia, esto se relaciona directamente con el aspecto laboral, ya que el trabajo desarrolla en la persona la propia autonomía expresando menor frustración.

Con respecto a la comparación entre tiempo laborando con estrés laboral, no se encontraron diferencias significativas; Miret y Martínez (2010), coincidieron con el mismo resultado en su investigación con profesionales de la salud que laboran en urgencias y emergencias, ya que los trabajadores que tienen un mayor tiempo laborando, son a quienes más les afecta el estrés laboral, ya que obtuvieron niveles altos en esta variable, siendo los factores de apoyo social y de organización los que generan el estrés en el trabajo. También se considera el puesto de trabajo como un factor importante en

cuanto estrés laboral, ya que según Cordero (2015), los resultados demuestran que esta variable si influencia significativamente en el estrés laboral. Algunos autores concuerdan en que el cargo profesional influencia en el nivel de estrés que padecen los trabajadores, es decir, que los niveles superiores tienen una percepción menor de estrés, mientras que los niveles inferiores perciben niveles de estrés más altos (Kirkcaldy *et al.* 1999)

Otros autores exponen en sus estudios que es conveniente la consideración de la experiencia profesional en cuanto estrés laboral, ya que conforme los años de experiencia van aumentando, la percepción de estrés laboral que tienen los trabajadores, va disminuyendo (Almeida, 2006; Baker, 2007; Faria *et al.* 2004; Tully, 2004).

Con respecto a la comparación entre tiempo laborando y bienestar psicológico, no se encontraron diferencias significativas.

En contraste con nuestra investigación, un estudio realizado por Azofeifa *et al.* (2016), los cuales evaluaron una muestra de funcionarios administrativos costarricenses, se pudo corroborar que los empleados casados puntuaban un nivel alto de estrés laboral ya que percibían una mayor falta de apoyo social, de la misma manera se corrobora que los empleados divorciados podían experimentar mayor estrés por la falta de apoyo social, de la misma manera Borda *et al.* (2007), comenta que los empleados sin cónyuge, experimentaban una mayor percepción de falta de apoyo social, por lo cual presentaban mayores niveles de estrés a diferencias de las personas casadas.

De la misma manera, Azofeifa *et al.* (2016) afirman que el tiempo laborando de los empleados respecto a su antigüedad en su puesto de trabajo, permite que a mayor tiempo laborando se experimente una menor percepción de estrés laboral, sintiendo una menor

intensidad y frecuencia en los predictores del mismo, Weinberg y Gould (2007) reafirman el estudio de Azofeifa *et al.* ya que se encontraron menores niveles de estrés laboral en los trabajadores que tenían mayor tiempo trabajando en la empresa, esto debido a que estos trabajadores podían tener una mayor cantidad de habilidades de afrontamiento ante las diversas problemáticas presentadas en el cumplimiento de sus labores, Pavlakis *et al.* (2010) obtuvieron datos similares respecto a la antigüedad laboral y su relación con el estrés, por lo cual los trabajadores más antiguos presentaban menores síntomas del mismo, pero a su vez esto podía ir cambiando a lo largo de la carrera de cada profesional, ya que existirán periodos de tiempo en los que el profesional experimentará mayores niveles de estrés.

Otros autores señalan que es de suma importancia que se tengan en cuenta las variables sociodemográficas como edad, género, ocupación, status socioeconómico, personalidad, ambiente laboral, forma de afrontamiento al estrés, entre otros, en relación a estudios referentes a estrés laboral y a la interpretación de los resultados de los mismos (Brewer & Shapard, 2004; Gil-Monte, 2010; Serrano *et al.* 2009; Tucker *et al.* 2009).

También se evaluó el nivel de bienestar psicológico en los efectivos policiales de las 4 comisarías mencionadas, encontrando en los resultados que el 99% de los encuestados obtuvieron un nivel alto en esta variable. El estudio realizado por Benavides *et al.* (2020) en policías de Caribe-Colombia, obtuvo un resultado similar, ya que los resultados indican que los efectivos policiales puntúan con un nivel de bienestar psicológico alto en su institución. En contraste a la presente investigación, un estudio realizado por Lazaro y Vargas de la Cruz (2021) en 4 comisarías de Lima Metropolitana obtuvo como resultado un nivel bajo de bienestar psicológico en efectivos policiales, lo

que indicaría que gran parte de los policías no se sienten autorrealizados, tienen dificultad para relacionarse entre ellos y falta de confianza en sí mismos.

En cuanto estrés laboral, los resultados indican que el 86% de los policías encuestados presentan un nivel medio en esta variable. En otros estudios realizados por Mora (2018) y Vásquez (2019) se encontraron resultados similares, ya que el personal al policial al realizar actividades laborales que están relacionadas con el entorno y la exposición al peligro de manera constante, turnos laborales que exceden su horario, el poco reconocimiento laboral, el cambio continuo de jefes, el excesivo control reglamentario de sus funciones y al mando, es común que se pueda observar niveles altos e intermedios de estrés en el personal policial, lo cual puede provocar en diversos tipos de efectos como irritabilidad, mal humor, problemas de memoria, problemas fisiológicos, que sumados a otros estresores, podrían intensificar el malestar presentado.

Oviedo y Talavera (2016) y Mas (2017), encontraron niveles intermedios y altos de estrés en personal policial, por lo cual se podía observar que presentaban diversos tipos de síntomas, los cuales entre ellos podíamos encontrar falta de concentración en sus actividades, problemas de autocontrol, problemas de memoria, enfado, dificultad para poder tomar decisiones, preocupación excesiva, de la misma manera, se observan problemas físicas debido al estrés, tales como dificultades respiratorias, problemas gastrointestinales, cardiovasculares, dermatológicos, como diversos dolores musculares en diversas partes del cuerpo e intensos dolores de cabeza.

Simultáneamente respecto al estrés laboral que puedan percibir los policías, Talavera (2017) refiere que en muchos casos, se desarrolla el síndrome de burnout en los

mismos por las largas jornadas de trabajo y las altas demandas laborales que son asignadas, lo cual sumado a otros aspectos de riesgo psicosocial, permiten que el estrés laboral se vuelva crónico, de la misma manera, esto se fundamenta en un estudio realizado por Taris *et al.* (2010), los cuales al analizar una muestra policial, concluyeron en que los policías por sus grandes y agotadas jornadas de trabajo y el poco control que existe sobre las mismas, influiría en que se desarrolle estrés, cansancio emocional y tengan una percepción negativa de la eficiencia de su trabajo.

Es importante también recalcar que la percepción negativa hacia su trabajo del personal policial puede verse relacionada con que es una de las profesiones más difíciles de cumplir en el mundo, ya que como señala Campbell y Nobel (2009), la portación de armas y el estar expuestos a diversos tipos de riesgos son más probables a que puedan verse afectados por estrés y desgaste psicológico.

Resultados similares se encontraron en un estudio realizado en personal de un centro de coordinación, encontrando niveles medios de estrés laboral en los trabajadores, los cuales proceden de las fuentes generales y específicas del trabajo (Cordero, 2015); estas conclusiones guardan relación con las de Bernaldo y Labrador (2006), quienes en su estudio con personal del servicio de urgencia extrahospitalaria, obtuvieron como resultado que los trabajadores puntuaron con un nivel medio de estrés laboral, mismo que se encontraron en estudios de la misma línea de investigación (Garnés, 2005; Rubio, 2003).

Cabe señalar que estar expuesto a los diferentes estresores laborales, puede llegar a transformarse en un factor de riesgo psicosocial que guarda relación con el bienestar,

tanto personal como en la organización, y con la salud (Martín *et al.* 2007); siendo estos factores importantes en la determinación de los resultados del estrés laboral (Eloviano *et al.* 2001; Kivimaki *et al.* 2003).

Finalmente, los resultados obtenidos por medio de esta investigación, nos permiten ofrecer una primera contribución sobre la relación que existe entre las variables de bienestar psicológico y estrés laboral que es percibido por el personal policial de las comisarías, ya que la persona al presentar mayor bienestar psicológico es muy probable que experimente menos estrés laboral que se genera por las diversas situaciones laborales que se desarrollan a lo largo del tiempo.

Se presentaron en esta investigación, ciertas limitaciones con respecto a la aplicación de los instrumentos psicológicos ya que se realizó en diversos horarios y existieron ciertas variables que no pudieron ser controladas como hambre, sueño, ruido, estos son los llamados factores orgánicos; además cabe resaltar una amenaza a la validez externa que radica en la imposibilidad de generalizar los resultados a otras muestras o población dado que se trabajó con un muestreo no probabilístico.

Respecto a la literatura se encontraron pocos estudios previos que permitan explicar de manera extendida y amplia los hallazgos encontrados, es decir que la muestra abordada aún no es objetivo de estudio relevante en las producciones científicas.

En cuanto a las recomendaciones se sugiere mayor replicabilidad del estudio realizado para afianzar la confiabilidad de los resultados encontrados; además es importante que se trabaje con muestras representativas para que se pueda universalizar

los resultados y de esta forma se pueda generar un plan de acción de prevención de factores y conductas de riesgo en la muestra seleccionada.

Sumado a ello sería relevante explorar las diferencias por género en cuanto a las variables en mención a pesar de que la población masculina es la más representativa en esta labor.

Otra recomendación para futuros estudios es analizar la estructura interna de las escalas utilizadas para validarlas en la población de policías, la cual posee características particulares y es posible que los instrumentos no se aproximen directamente a lo que se pretende evaluar ya que la población posee características específicas no generalizables a cualquier individuo. De la misma manera, se podrían realizar estudios con las variables presentadas en esta investigación sumado a los factores laborales que pueden ser un factor de riesgo para generar estrés en el individuo.

Conclusiones

Primera: Se comprobó que existe una relación inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral de los efectivos policiales de las 4 comisarías de la ciudad de Arequipa Metropolitana.

Segunda: No se encontraron diferencias significativas en relación al estrés laboral y bienestar psicológico según las variables sociodemográficas usadas en esta investigación.

Tercera: Se identificaron niveles medios predominantes de estrés laboral, y niveles altos en los efectivos policiales de las 4 comisarías.

Cuarta: Se identificaron niveles altos de bienestar psicológico en los efectivos policiales de las 4 comisarías.

Quinta: Existe una relación inversa entre la dimensión aceptación/control de situaciones y las dimensiones clima organizacional, tecnología, falta de cohesión, respaldo de grupo, estructura organizacional y territorio organizacional del estrés laboral en los efectivos policiales de las 4 comisarías.

Sexta: Existe una relación inversa entre la dimensión autonomía y las dimensiones estructura organizacional e influencia del líder del estrés laboral en los efectivos policiales de las 4 comisarías.

Sétima: Existe una relación inversa entre la dimensión vínculos sociales y las dimensiones estructura organizacional y territorio organizacional del estrés laboral en los efectivos policiales de las 4 comisarías.

Octava: No existe una relación inversa entre la dimensión proyectos y estrés laboral en los efectivos policiales de las 4 comisarías.

Novena: No se encontraron diferencias significativas entre bienestar psicológico y estado civil y tiempo laborando en los efectivos policiales de las 4 comisarías.

Décima: No se encontraron diferencias significativas entre estrés laboral y estado civil y tiempo laborando en los efectivos policiales de las 4 comisarías.

Referencias

- Almeida, T. (2006). *Contributos da supervisao na gestao do stress dos alunos em ensinos clínicos*. Tesis doctoral. Universidade de Aveiro. Portugal.
- Anitei, M., Stoica, I. & Samsonescu, M. (2013). Particularities of personality traits and perceived stress at workplace. *For the young workers in Romania*, 84, 1010-1014. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042813017643?token=2F2248C45876D2CCF979642767661DFEB8D503F3A6F9695D958BA264046A8543E77ECE33580D08E393D52E61350E7F0A&originRegion=us-east-1&originCreation=20210819234316>
- Apaza, K., Cedillo, L., & Correa, L. (2021). Factors associated with depression, anxiety, and stress in the context of the covid-19 pandemic in police officers of Lima Metropolitana, Peru. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(4), 809-818. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i4.4227>
- Arteaga, L., & Basurto, P. (2017). Una aproximación teórico conceptual a la tecnología educativa. *Revista Científica de las ciencias*, 3(3), 657-675. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/662/736>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología* 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Azofeifa, C., Solano, L., Salas, J., & Fonseca, H. (2016). Comparación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en un grupo de funcionarios administrativos del sector público

- costarricense. *MHSalud: Revista en Ciencias del Movimiento Humano y Salud*, 13(1). <https://doi.org/10.15359/mhs.13-1.3>
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Revista Médica Granma*, 971-982. <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>
- Baker, S. (2007). Dispositional optimism and health status, symptoms and behaviours: Assessing idiographic relationships using a prospective daily diary approach. *Psychology and Health*, 22(4), 431-455.
- Barradas, A., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posadas, M., García, J., López, J., & Denis, E. (2018). *Estrés y Burnout: Enfermedades en la vida actual*. Veracruz: Palibrio. https://www.researchgate.net/publication/346360033_ESTRES_Y_BURNOUT_ENFERMEDADES_EN_LA_VIDA_ACTUAL
- Benavides, C., Segura, A., & Rojas, L. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 12(3), 8-19. <https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/article/view/1184>
- Bernaldo de Quirós, M. & Labrador, F. (2007). Evaluación del estrés laboral y burnout en los servicios de urgencia extrahospitalaria. *International Journal of Clinical Psychology*, 7(2), 323-335.
- Blanco-Álvarez, T., & Thoen, M. (2017). Factores Asociados al Estrés Laboral en Policías Penitenciarios Costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59. <http://rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/98/119>
- Borda, M., Navarro, E., Aun-Aun, E., Berdejo, H., Racedo Rolón, K. y Ruiz, J. (2007). Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del

- Norte. *Salud Uninorte*, 23(1), 43-51. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v23n1/v23n1a06.pdf>
- Bowler, M., Han, H., Gocheva, V., Nakagawa, S., Alper, H., DiGrande, L., & Cone, J. (2010). Gender differences in probable posttraumatic stress disorder among police responders to the 2001 World Trade Center terrorist attack. *American Journal of Industrial Medicine*, 53, 1186-1196.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ajim.20876>
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological Well-Being*. ALDINE PUBLISHING COMPANY.
https://www.norc.org/PDFs/publications/BradburnN_Struc_Psych_Well_Being.pdf
- Bradburn, N., & Caplovitz, D. (1965). *Reports on Happiness*. ALDINE PUBLISHING COMPANY.
https://www.norc.org/PDFs/Publications/Reports_on_Happiness_1965.pdf
- Brewer, E. & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age of years of experience. *Human Resource Development Review*, 3, 102-123.
- Brown, J., & Campbell, E. (1994). *Stress and policing: sources and strategies*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Campbell, A., Converse, P. & Rodgers, E. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations and satisfactions*. New York: Russel Sage Foundation.
- Cannon, W. (1914). The Interrelations of Emotions as Suggested. *The American Journal of Psychology*, 256-282. <https://www.jstor.org/stable/pdf/1413414.pdf>

- Cantera, J. (2018). *Bienestar Psicológico: Más allá de la salud laboral*.
<https://javiercantera.com/bienestar-psicologico-mas-alla-la-salud-laboral/>
- Castro, A. (2009). El Bienestar Psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23,3), 43-72.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066004>
- Castro, H. y Namuche, T. (2018). *Estrés Laboral y su incidencia en el ausentismo del personal administrativo de la facultad de ingeniería mecánica eléctrica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2017*. (Tesis para obtener el grado de Licenciado). Universidad Señor de Sipán.
- Casullo, M., & Castro, S. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*, 18(1), 35-68.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4531342>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100.
<https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Chirinos, Y. (2008). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México. Trillas.
- Colodro, P. (2016). *Fenómeno del Acoso Laboral o Mobbing en la Policía Boliviana*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Mayor de San Andrés.
- Cordero, A. (2015). *Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores del centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura*. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura.
https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/3270/1/TDUEX_2015_Cordero_Magan.pdf

- Cooper, C., Williams, S., & Sloan, S. (1988). Occupational stress indicator management guide. Windsor: Nelson. <https://www.worldcat.org/title/occupational-stress-indicator-management-guide/oclc/953639348>
- Cooper, C. Davidson, M., & Robinson, B. (1982). Stress in the Police Service. *Journal of Occupational Medicine*, 24(1), 30-36.
- Cruz, M. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9619>
- David, S., Boniwell, I., & Conley, A. (2013). *The Oxford handbook of happiness*. Oxford University Press.
https://books.google.com.pe/books?id=ljATDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3255>
- Díaz, J., & Tinoco, V. (2011). Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de Santa Marta. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud* 8(1), 6-12.
proquest.com/openview/553ddd20513489b2436f7bc13afcb0b5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2043249
- Diener, E. y Larsen, R. (1991). "The experience of emotional well-being". En M. Lewis y J.M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions*. New York: Guilford.

- Diener, E., Sandvik, E. y Pavot, W. (1991). "Happiness is the frequency not the intensity of positive versus negative affect". En F. Strack, M. Argyle y N.
- DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147-160. doi: <https://doi.org/10.1177%2F017084069201300306>
- Domínguez, J. (2004). Estrés en profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España). *Revista UHU* 12(2), 5-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1411212>
- Dominguez, S. (2014). Análisis Psicométrico de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: Un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia: avances de la disciplina*, 8(1), 23-31. <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v8n1/v8n1a03.pdf>
- Easterlin, R. (2005). "Feeding the illusion of growth and happiness: A reply to Hagerty and Veenhoven". *Social indicators Research*, 65, 245-277.
- Eloviano, M., Kivimaki, M. & Helkama, K. (2001). Organizational justice evaluations, job control and occupational strain. *Journal of applied psychology*, 1, 418-424.
- Espinoza, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62501?show=full>
- Faria, M., Carvalho, S. & Chamorro, C. (2004). Saúde e comportamentos aditivos no ensino superior. In J. Pais-Ribeiro & I. Leal (Eds.). *Actas do Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*, 5, 183-189.

- Fraser, N. (1997), *Justicia Interrupta. Reflexiones críticas desde la reflexión postsocialista*, Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre Editores y Universidad de los Andes.
- Fatama, D. & Flores, A. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62125>
- Gallardo, L. (2019). *Estilos de Afrontamiento del Estrés y Bienestar Psicológico en el Departamento de Tránsito de la PNP Lima 2018*. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6763>
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2013). Association of workrelated stress with mental health problems in a special police force unit. *BMJ Open*, 1-12. <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/3/7/e002791.full.pdf>
- Garbarino, S., Magnavita, N., Elovainio, M., Heponiemi, T., Ciprani, F., Cuomo, G., & Bergamaschi, A. (2011). Police job straining during routine activities and a major event. *Occupational Medicine*, 61, 395-399.
<https://academic.oup.com/occmed/article/61/6/395/1386967>
- García, Y., Pérez, M., & Luceño, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70.
https://www.academia.edu/33948498/Ansiedad_y_Estr%C3%A9s_Policias
- Garnés, F. (2005). Fuente de estrés laboral en médicos de urgencia hospitalaria. *Avances en Traumatología*, 35(1), 16-20.

- Gau, J., & Gaines, D. (2012). Top-down management and patrol officers' attitudes about the importance of public order maintenance: A research note. *Police Quarterly*, 15(1), 45-61. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1098611111433010>
- Gerber, M., Kellmann, M., Elliot, C., Hartmann, T., Brand, S., Holsboer-Trachsler, E., & Pühse, U. (2014). Perceived fitness protects against stress-based mental health impairments among police officers who report good sleep. *Journal of Occupational Health*, 55, 376-384. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23892642/>
- Gershon, R., Lin, S., & Li, X. (2002). Work stress in aging police officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(2), 160-167. doi:10.1097/00043764-200202000-00011
- Gil-Monte, P. (2006). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: La Psicología de la Salud Ocupacional. *Información Psicológica*, 100, 68-83.
- Glick, Peter & Fiske, Susan (1996), "The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), Washington, DC: American Psychological Association.
- González, C., García, M., & Murillo, G. (2016). Gestión de organizaciones intensivas en conocimiento. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Gross, J., & Jhon, O. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362. doi:10.1037/0022-3514.85.2.348
- Hirigoyen. M. (2001). El Acoso Moral El maltrato psicológico en la vida Cotidiana.

- Husain, W., Sajjad, R., & Rehman, A. (2014). Depression, anxiety and stress among female and male police officers. *Pakistan Journal of Clinical Psychology, 13*(1), 3-14.
https://www.researchgate.net/publication/275582982_DEPRESSION_ANXIETY_AND_STRESS_AMONG_FEMALE_AND_MALE_POLICE_OFFICERS
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). VI Censo Nacional de Comisarías 2017. Resultados Definitivos.
<https://portal.regioncajamarca.gob.pe/sites/default/files/documentos/obresec/03%20VI%20Censo%20Nacional%20de%20Comisar%C3%ADas%2C%202017.pdf>
- Juárez, A., Idrovo, A. J., Camacho, A., & Placencia, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: una revisión sistemática. *Salud Mental, 37*, 159-176.
- Kelloway, K., Sicanathan, N., Francis, L., & Barling, J. (2005). Poor Leadership. En B. J., *Handbook of Work Stress* (págs. 89-112). California: Thousand Oaks, Calif. : SAGE Publications.
https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=esNyAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Poor+Leadership.+Handbook+of+work+stress&ots=EuCS7pO2bU&sig=Pjvg7-WhX_UaQjcQaq9Zmw_OV7w#v=onepage&q=Poor%20Leadership.%20Handbook%20of%20work%20stress&f=false
- Kirkcaldy, D., Cooper, L. & Funham, A. (1999). The relationship between type A internality-externality, emotional distress and perceived health. *Personality and Individual Differences, 26*(2), 223-235.

- Kivimaki, M., Eloviano, M., Virtanem, M. & Stansfeld, S. (2003). Association between inequity and incidence of psychiatric disorders in female employees. *Psychological medicine*, 33(2), 319-326.
- Korre, M., Farioli, A., Varvarigou, V., Sato, S., & Kales, S. (2014). A survey of stress levels and time spent across law enforcement duties: Police chief and officer agreement. *Policing*, 8(2), 109-122.
https://www.researchgate.net/publication/275149056_A_Survey_of_Stress_Levels_and_Time_Spent_Across_Law_Enforcement_Duties_Police_Chief_and_Officer_Agreement
- Kroes, W. (1985). *Society's victim: the police officer*. Springfield, IL: Thomas.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., ... Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3). Doi: 10.1001/jamanetworkopen.2020.3976
- Lazaro, M. & Vargas de la Cruz, M. Y. (2021). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en Efectivos de la Policía, de Cuatro Comisarías de Lima Metropolitana*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61180/Lazaro_SM-Vargas_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Pub.
<https://www.worldcat.org/title/stress-appraisal-and-coping/oclc/609341596#borrow>

- Llaque, P. (2020). Infección por el Nuevo Coronavirus 2019 en Niños. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*, 37(2), 335-336.
<https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2020.v37n2/335-340/es>
- Loo, R. (1999). Police suicide: The ultimate stress reaction. En J. Violanti, & D. Paton , *Police trauma: Psychological aftermath of civilian combat*, 241-254. Illinois: Charles C Thomas.
<https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=3YqsCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Police+trauma:+Psychological+aftermath+of+civilian+combat.+241%E2%80%93254&ots=x6dogepZcO&sig=0r0wjHjUx2Kp-aCSdOQp-V4VgdE#v=onepage&q&f=false>
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A. & Vivanco. M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3(1).
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/415>
- Martín, P., Salanova, M. & Peiró, J. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model. *Psicotherma*, 19, 621-626.
- Martin, S. (1978), "Sexual politics in the workplace: the interactional world of policewomen", *Symbolic Interaction*, 1(2). Society for the Study of Symbolic Interaction.
- Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). Bienestar Psicológico en el Trabajo y su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v10n1/art11.pdf>

- Mas, L. (2017). *Estrés laboral en agentes de la Policía Nacional del Perú, Comisaria Sol de Oro, los Olivos Lima - Perú 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Perú.
- McCarty, W., Zhao, J., & Garland, B. (2007). Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any differences? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(4), 672-692. <http://dx.doi.org/10.1108/13639510710833938>
- Michalos, A. (1986). "Job satisfaction, marital satisfaction and the quality of life: A review and a preview". *Research on the Quality of Life*. Michigan: Institute for Social Research. University of Michigan.
- Mier, J., Arroyo, J., Baques, E., Valdez, J., Torre, A., Rodríguez, O. & Rivera, G. (2020). COVID-19 y ansiedad en oftalmólogos. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(6), 247-251. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2604-12272020000600247&script=sci_arttext
- Ministerio de Salud del Perú (2010). *Estrés Laboral en trabajadores de salud*. Lima.
- Miret, C. & Martínez, A. (2010). El profesional de urgencias y emergencias: agresividad y burnout. *Análisis Sistema Sanitario Navarra*, 33(1), 193-201.
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Florez, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>
- Mora, J. (2018). *Estrés Laboral en Personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016* (Tesis de Licenciatura).

Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.

<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1872>

Mora, C., Mora, L., Cabrera, J., & Schmidt, H. (2016). Comparación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en un grupo de funcionarios administrativos del sector público costarricense. *MHSalud: Revista en Ciencias del Movimiento Humano y Salud*, 13(1).

Moreno, B. & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: *Universidad Autónoma de Madrid*.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Mosheva, M., Hertz-Palmor, N., Dorman, S., Matalon, N., Pressach, I., Afek, A., . . . Gothelf, D. (2020). Anxiety, pandemic-related stress and resilience among physicians during the COVID-19 pandemic. *Anxiety and Depression Association of America*, 1-7. doi:10.1002/da.23085

Myers, D. G. (1992). "The secrets of happiness". *Psychology Today*, 25, 38-46.

Nieto, J. M., (2006). Cómo evitar o superar el estrés docente. Madrid: CCS

Oramas, A., Santana, S., & Vergara, A. (2006). El bienestar psicológico, un indicador de salud mental positivo. *Revista cubana de salud y trabajo*, 7(1-2), 34-39.
<http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/rst06106.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). La organización del trabajo y el estrés. Ginebra, 1-11. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud (2014). Documentos básicos. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf>
- Ortega R. & Quispe, D. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred de Ampliación Paucarpata. Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5605/PSibpadh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortíz, F. (2008). *Vivir sin estrés*. México: Pax México. https://books.google.hn/books?id=CMP_OTuieDMC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false
- Osorio, J. & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Oviedo, M. & Talavera, R. (2016). *Estrés Laboral, Dimensiones de la Personalidad y la Personalidad Resistente en Miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa 2016*. Universidad de San Agustín, Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3537>
- Page, K., & Jacobs, S. (2011). Surviving the shift: Rural police stress and counseling services. *Psychological Service*, 8(1), 12-22.

https://www.researchgate.net/publication/232586185_Surviving_the_Shift_Rural_Police_Stress_and_Counseling_Services

- Pavlaklis, A., Raftopoulos, V. & Theodorou, M. (2010). Burnout syndrome in Cypriot physiotherapists: a national survey. *BMC Health Services Research*, (10) 63.
<http://dx.doi.org/10.1186/14726963-10-63>
- Pernas, B. (2000), “Las raíces del acoso sexual en el trabajo”, en Heredero, Carmen [coord.], *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*, Madrid, España: Federación de Secretarías de la Mujer. Enseñanza de ccoo.
- Pinedo, V & Pitre, R. (2017) *Compilación de producción Primera edición - Primer Congreso Nacional Internacional de Ciencias Sociales y Humanas. La ciencia y la Educación Escenarios para la Construcción de Paz – Universidad de la Guajira* (2018) Pinedo y Pitre (Compiladores Generales)
- Quintana, E., & Cardenas, M. (2021). *Efectivos Policiales de una Comisaría de Celendín*. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1572>
- Reese, J. (1986). Policing the violent society: the American experience. *Stress Medicine*, 2, 233-240.
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. México. Prentice Hall.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romero, A., Brustad, R., & García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311126258003>

- Rubio, J. (2003). *Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de instituto de enseñanza secundaria obligatoria*. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura.
- Rugulies, R., Aust, B., Madsen, I., Burr, H., Siegrist, J., & Bültmann, U. (2012). Adverse psychosocial working conditions and risk of severe depressive symptoms. Do effects differ by occupational grade? *European Journal of Public Health, 23*, 415-420. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22683769/>
- Ryan, R., Sheldon, K., Kasser, T. y Deci, E. (1996). "All goals are not created equal". En P.M. Gollwitzer y J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior*, 7-26. New York: Guilford.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Salinas, O. (2000). *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/higiene-y-seguridad-del-trabajo/>
- Sánchez, C. (2011). *Estrés Laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera*. Universidad Abierta Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Sánchez Milla, J., Sanz Bou, M., Apellaniz, A & Pascual, A. (2001). Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psíquica. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública. 1*(4), 21-25.
- Schultz, D. P. (1991). *Psicología industrial*. México: McGraw-Hill

- Selokar, D., Nimbarte, S., Ahana, S., Gaidhane, A., & Wagh, V. (2011). Occupational stress among police personnel of Wardha city, India. *Australasian Medical Journal*, 4(3), 114-117. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3562957/>
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- Serrano, M. Mayo-Albiol, L. & Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Anales de psicología* 25(1), 150-159.
- Somvadee, Chaiyavej y Morash, Merry (2008), “Dynamics of sexual harassment for policewomen working alongside men”. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(3), UK: Emerald Group Publishing.
- Takamura, I. (2020). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral de la OIT – OMS en Colaboradores de una empresa de Piura* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taris, T., Kompier, M., Geurts, S., Houtman, I., & van den Heuvel, F. (2010). Professional efficacy, exhaustion, and work characteristics among police officers: A longitudinal test of the learning-related predictions of the demand–control model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 455–474. <https://doi.org/10.1348/096317909X424583>
- Tena, O., Aldaz, R., & Espinosa, I. (2015). Acoso sexual en mujeres policías:. En G. Vélez, & A. Luna, *Violencia de Género, escensarios y quehaceres pendientes* (págs. 101-120). Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.

- Torns, Teresa; Borrás, Vicente y Romero, Alfonso (2000), “El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal”, en Heredero, Carmen [coord.], *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*, Madrid, España: Federación de Secretarías de la Mujer. Enseñanza de ccoo.
- Tucker, J. Sinclair, R. Mohr, C., Adler, A., Thomas, J. & Salvi, A. (2009). Stress and counterproductive work behavior: Multiple relationships between demands, control, and soldier, indiscipline over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 257-271.
- Tully, A. (2004). Stress, sources of stress and ways of coping among psychiatric nursing students. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 11*(1), 43-47.
- Valencia, J. y Pérez, Augusto. (2004) *Ausentismo Laboral Y Su Relación Con El Consumo De Alcohol Y Otras Sustancias Psicoactivas*.
- Vásquez, J. (2018). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima*. Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma del Perú.
- Veenhoven, R. (1988). The utility of happiness. *Social Indicators Research, 20*(4), 333-354. doi:10.1007/bf00302332
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research, 24*(1), 1-34. doi:10.1007/bf00292648
- Velázquez, M. (2000). *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*. Barcelona: Ediciones Gestión.
- Weinberg, R., & Gould, D. (2007). *Foundations of Sport and Exercise Psychology* (4 ed.). Illinois, United States: Human Kinetics.

White, L. M., Aalsma, M. C., Holloway, E. D., Adams, E. L., & Salyers, M. P. (2015).

Job-related burnout among juvenile probation officers: Implications for mental health stigma and competency. *Psychological Services*, 12, 291-302.

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, identificado con DNI número _____, he recibido la información sobre la investigación “*Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en Efectivos Policiales de Arequipa Metropolitana*”, que tiene como objetivo analizar los niveles y determinar la relación entre la bienestar psicológico y estrés laboral en efectivos policiales en nuestra ciudad.

Conozco que los datos entregados serán absolutamente confidenciales y solamente se utilizarán para los fines científicos de la investigación.

He podido consultar mis dudas y conozco que puedo retirarme en cualquier momento y sin tener que dar ninguna explicación, por lo que decido participar de manera voluntaria en este estudio.

Firma

Anexo 2

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Edad: _____

Sexo: () Masculino () Femenino Fecha de nacimiento: ____/____/____

Grado: () Oficial () Suboficial

Tiempo de servicio en la institución: _____

Anexo 3

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO – BIEPS – A (Adultos)

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son:

- Estoy en acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Estoy de acuerdo

No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder: Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios en blanco.

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

Anexo 4

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT/OMS

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							

10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							

24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							