




































12.7%

Fecha: 2022-08-26 00:15 UTC

* Todas las fuentes 100 | Fuentes de internet 30 | Biblioteca Anti-plagio de PlagScan 68

- [0] [repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EFECTIVOS POLICIALES - QUINTANA, E. y CÁRDENAS, M. \(2.pdf?sequence=1&isAllowed=y\)](#) 8.7% 165 resultados
- [1] [de un documento PlagScan fechado del 2021-02-22 03:12](#) 8.2% 164 resultados
- [2] [de un documento PlagScan fechado del 2021-04-08 23:41](#) 5.1% 120 resultados
- [3] [repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2274/TESIS FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) 5.4% 90 resultados
- [4] [repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2424/TESIS FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) 4.6% 89 resultados
- [5] [repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1352/LLANOS, R. \(2020\) - INFORME DE TESIS FINAL FINAL corregido \(1\).docx?sequence=1&isAllowed=y](#) 4.0% 99 resultados
- [6] [repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2141/TESIS - FERNANDO Y JESSI FINAL \(1\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) 5.7% 95 resultados
- [7] [repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2128/TESIS UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) 3.6% 93 resultados
- [8] [de un documento PlagScan fechado del 2021-12-29 23:18](#) 3.3% 81 resultados
- [9] [de un documento PlagScan fechado del 2021-08-25 16:25](#) 1.7% 67 resultados
- [10] [de un documento PlagScan fechado del 2021-06-22 21:51](#) 1.5% 66 resultados
- [11] [de un documento PlagScan fechado del 2021-05-24 03:14](#) 3.1% 51 resultados
- [12] [repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/970/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) 2.1% 49 resultados
- [13] [de un documento PlagScan fechado del 2021-05-31 14:50](#) 2.3% 48 resultados
[1 documento con coincidencias exactas](#)
- [15] [repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/866/1/Carla Astrid Loaiza Chavez.pdf](#) 2.4% 43 resultados
- [16] [repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1568/informe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) 2.3% 38 resultados
- [17] [de un documento PlagScan fechado del 2020-11-13 23:01](#) 2.2% 31 resultados
- [18] [repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6981/1/Tesis_estrategias_afrentamiento_sindrome Burnout_suboficiales_división de investigación de robos_dirincri_Lima.pdf](#) 2.1% 34 resultados
- [19] [de un documento PlagScan fechado del 2020-12-12 14:04](#) 1.0% 32 resultados
- [20] [de un documento PlagScan fechado del 2020-12-12 14:04](#) 1.6% 33 resultados
- [21] [de un documento PlagScan fechado del 2021-02-27 01:52](#) 1.9% 26 resultados
- [22] [de un documento PlagScan fechado del 2019-02-11 20:52](#) 1.4% 34 resultados
- [23] [de un documento PlagScan fechado del 2021-02-19 01:55](#) 0.7% 31 resultados
- [24] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23525/Garcia_DJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) 1.3% 32 resultados
- [25] [de un documento PlagScan fechado del 2020-11-03 07:10](#) 0.7% 24 resultados
- [26] [repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3521/DIAZ PEREZ, JOSE MARTIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) 1.2% 22 resultados
- [27] [repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1724/RUÍZ, R. y MORI, Y. \(2021\). TESIS.pdf?sequence=1](#) 0.4% 34 resultados
[1 documento con coincidencias exactas](#)
- [29] [repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3401/TESIS FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) 1.7% 22 resultados
- [30] [repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1572](#) 1.6% 20 resultados
- [31] [de un documento PlagScan fechado del 2021-12-22 13:39](#) 1.2% 30 resultados
- [32] [de un documento PlagScan fechado del 2022-01-13 19:05](#) 1.3% 31 resultados
- [33] [de un documento PlagScan fechado del 2019-03-26 16:06](#) 0.7% 20 resultados
- [34] [de un documento PlagScan fechado del 2020-10-26 13:29](#) 1.3% 19 resultados

- [35]  de un documento PlagScan fechado del 2021-05-18 12:05
1.5% 24 resultados
- [36]  de un documento PlagScan fechado del 2020-11-10 14:18
0.2% 27 resultados
- [37]  de un documento PlagScan fechado del 2022-05-12 17:47
0.3% 16 resultados
 2 documentos con coincidencias exactas
- [40]  repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68700/Caliza_SRA-Torres_SJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.7% 16 resultados
- [41]  de un documento PlagScan fechado del 2017-09-29 02:13
1.2% 17 resultados
- [42]  de un documento PlagScan fechado del 2020-02-12 00:42
0.9% 16 resultados
- [43]  de un documento PlagScan fechado del 2020-12-15 20:00
0.7% 19 resultados
- [44]  repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2632/Zapata_Quintanilla_Gilberto_Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
1.2% 13 resultados
- [45]  repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2135
0.6% 11 resultados
- [46]  de un documento PlagScan fechado del 2018-01-31 19:50
1.3% 22 resultados
- [47]  de un documento PlagScan fechado del 2020-12-09 16:54
0.2% 19 resultados
- [48]  de un documento PlagScan fechado del 2020-12-12 16:12
0.9% 9 resultados
- [49]  digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/40737/24944804.pdf?sequence=1&isAllowed=y
1.3% 9 resultados
- [50]  de un documento PlagScan fechado del 2020-07-06 00:52
0.9% 11 resultados
- [51]  de un documento PlagScan fechado del 2020-12-07 22:03
0.6% 7 resultados
- [52]  tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6394/ROMERO_WIENER_ANA_BURNOUT_COLERA.pdf?sequence=1
0.5% 8 resultados
- [53]  de un documento PlagScan fechado del 2018-04-09 22:54
1.0% 10 resultados
- [54]  de un documento PlagScan fechado del 2018-04-09 20:07
1.0% 10 resultados
- [55]  de un documento PlagScan fechado del 2020-12-12 03:00
0.3% 9 resultados
- [56]  library.co/subject/oficina-nacional
0.7% 9 resultados
- [57]  repositorio.udaff.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11936/202/Tesis - Yolanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.2% 11 resultados
- [58]  de un documento PlagScan fechado del 2020-12-12 16:13
0.2% 11 resultados
- [59]  de un documento PlagScan fechado del 2021-06-03 20:58
0.5% 6 resultados
- [60]  de un documento PlagScan fechado del 2019-03-27 19:53
0.5% 10 resultados
 2 documentos con coincidencias exactas
- [63]  de un documento PlagScan fechado del 2020-12-10 22:46
0.4% 8 resultados
- [64]  repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/8980/Tesis_Factores_Psicosocial_Policia.pdf?sequence=1
0.0% 12 resultados
- [65]  de un documento PlagScan fechado del 2019-01-14 12:21
0.0% 9 resultados
- [66]  de un documento PlagScan fechado del 2021-02-17 00:40
0.6% 8 resultados
- [67]  de un documento PlagScan fechado del 2019-02-19 15:08
0.3% 10 resultados
- [68]  de un documento PlagScan fechado del 2020-12-12 16:12
0.0% 9 resultados
- [69]  de un documento PlagScan fechado del 2022-06-21 15:39
0.8% 9 resultados
- [70]  de un documento PlagScan fechado del 2021-11-03 22:34
0.3% 6 resultados
- [71]  de un documento PlagScan fechado del 2019-02-12 21:09
0.3% 9 resultados
- [72]  de un documento PlagScan fechado del 2019-09-10 18:44
0.3% 6 resultados
- [73]  de un documento PlagScan fechado del 2018-11-09 16:34
0.0% 11 resultados

<input checked="" type="checkbox"/>	[74]		repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12092/80953/kamirez_FRM-SD.pdf?sequence=1	0.8%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[75]		repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40165/Avalos_ASE-Calle_ALC.pdf?sequence=1&isAllowed=y	0.3%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[76]		de un documento PlagScan fechado del 2017-09-05 13:33	0.3%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[77]		de un documento PlagScan fechado del 2017-02-09 23:39	0.6%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[78]		repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14942/1/SALAS_VALENCIA_XIM_COM.pdf	0.1%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[80]		de un documento PlagScan fechado del 2020-01-24 15:59	0.2%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[81]		de un documento PlagScan fechado del 2019-03-27 22:48	0.4%	9 resultados 1 documento con coincidencias exactas
<input checked="" type="checkbox"/>	[83]		de un documento PlagScan fechado del 2020-12-12 16:12	0.0%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[84]		de un documento PlagScan fechado del 2020-11-03 07:22	0.7%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[85]		de un documento PlagScan fechado del 2018-10-26 20:58	0.4%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[86]		de un documento PlagScan fechado del 2018-02-20 20:10	0.4%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[87]		de un documento PlagScan fechado del 2020-06-12 02:54	0.4%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[88]		de un documento PlagScan fechado del 2020-12-12 10:44	0.2%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[89]		de un documento PlagScan fechado del 2019-01-10 01:15	0.2%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[90]		repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2367?show=full	0.4%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[91]		repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2367	0.4%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[92]		de un documento PlagScan fechado del 2021-08-31 17:54	0.3%	7 resultados 1 documento con coincidencias exactas
<input checked="" type="checkbox"/>	[94]		de un documento PlagScan fechado del 2018-08-23 15:52	0.4%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[95]		de un documento PlagScan fechado del 2021-07-19 22:45	0.2%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[96]		de un documento PlagScan fechado del 2018-09-07 14:49	0.2%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[97]		de un documento PlagScan fechado del 2017-12-28 20:00	0.2%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[98]		de un documento PlagScan fechado del 2021-07-19 01:15	0.2%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[99]		de un documento PlagScan fechado del 2018-05-29 13:56	0.2%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[100]		www.researchgate.net/publication/215731847_Bienestar_psicologico_subjetivo_diferencias_desexo_relaciones_con dimensiones de personalidad y variables predictoras	0.1%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[101]		de un documento PlagScan fechado del 2021-09-06 17:19	0.3%	7 resultados 1 documento con coincidencias exactas
<input checked="" type="checkbox"/>	[103]		de un documento PlagScan fechado del 2018-10-16 17:03	0.2%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[104]		de un documento PlagScan fechado del 2021-12-08 21:23	0.6%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[105]		uvadoc.uva.es/bitstream/10324/13868/1/Tesis705-150928.pdf	0.2%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[106]		de un documento PlagScan fechado del 2020-12-12 00:52	0.1%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[108]		de un documento PlagScan fechado del 2018-05-31 00:45	0.1%	6 resultados

43 páginas, 7732 palabras

Nivel del plagio: 12.7% en total

259 resultados de 109 fuentes, de ellos 34 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con la Biblioteca Anti-plagio de PlagScan*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

1.1. Planteamiento del problema:

El estrés en el mundo afecta a la salud produciendo enfermedades tales como enfermedades fisiológicas, psicológicas incluso es una de las causas muerte por accidentes laborales los cuales se estiman en 2,78 millones en el 2017 (Organización Mundial de las Naciones Unidas, 2019) y es exacerbado cuando las condiciones ambientales superan las capacidades de afronte de los individuos (Lazarus, 2000) como ocurrido con la pandemia, este efecto es mayor en los policías quienes tienen una tasa de afectación por estrés preocupantes y que ocurre en nuestro contexto como es el caso de los policías de Cajamarca quienes previos a la pandemia mostraron niveles de estrés altos en un 75% de los efectivos (Bazán y Cerna, 2019).

El estrés es el cansancio mental el cual puede provenir de pensamientos negativos de tensión, asimismo, se considera un problema serio de salud mental que afecta a todos los grupos sociales incluidos los trabajadores por ejemplo durante el 2020 el 45% de los trabajadores españoles habían manifestado sentir estrés (Observatorio de Recursos Humanos, 2020).

Uno de los efectos del estrés es sobre el bienestar psicológico el cual está definido como: el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individual muestra indicadores de funcionamiento positivo (Diaz et al., 2006). En el ámbito laboral el bienestar psicológico predice la exposición a riesgos psicosociales, como se ha visto en párrafos anteriores, hay una predisposición mayor a accidentes y a desarrollar patologías psicológicas (Benavidez, Segura y

Rojas, 2020), por tanto, es relevante identificar como se encuentra el bienestar psicológico de los policías ya que afecta directamente a su actuación en el ambiente laboral y personal; pues, los policías se encargan de la seguridad de los ciudadanos además de utilizar de armas de fuego para realizar dicha función.

Debido a la necesidad de contar con datos sobre el estado de estrés y su relación sobre el bienestar psicológico de los policías, esta investigación busca hallar la relación entre el estrés y el bienestar psicológico en los policías en la ciudad de Cajamarca.

1.2. Formulación del problema:

^[21] ¿Cuál es la relación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022?

1.3. Justificación:

El presente estudio, con respecto a las líneas de investigación de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, se encuentra dentro del área de bienestar y desarrollo familiar, laboral y educativo.

^[8] En este sentido, esta investigación respalda su importancia dentro del campo metodológico, esta investigación avala su importancia por ser considerada como antecedente para realizar futuras investigaciones en el campo del estrés y bienestar psicológico en el personal de las Fuerzas Armadas del Perú.

De igual forma, dentro del campo teórico, pues en los últimos dos años, a nivel nacional, se han realizado pocas investigaciones en el personal policial

luego de la aparición de la pandemia, por lo que se ampliarán las teorías e información existente sobre las variables de estudio.

^[0] Finalmente, dentro del campo social, los resultados obtenidos ayudarán a mejorar la calidad de vida de los efectivos policiales de las Comisarias de Cajamarca disminuyendo los niveles de estrés y aumentando el nivel de bienestar psicológico.

1.4. Objetivos de la investigación:

1.4.1. Objetivo General:

Determinar relación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel estrés en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.
- Identificar el nivel de bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.
- Identificar el nivel de estrés, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.
- Identificar el nivel de bienestar psicológico, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.^[0] Antecedentes de la Investigación:

2.1.1. Internacionales:

La investigación de Benavides et al. (2020) en Colombia intitulada análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia, constituido por 602 policías lo cual encontraron. Los principales resultados indican que el bienestar psicológico subjetivo se posicionó en primer lugar con 64%, en segundo lugar, se encontró el bienestar psicológico general con 61% y finalmente se encontró al bienestar material con 59%.

La investigación de Sánchez (2020) en Argentina intitulada factores de estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera con una población de 64 trabajadores, a los cuales se los evaluó a través del cuestionario de estrés laboral de la OIT, lo cual encontraron los principales resultados indican que existe correlación inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -.843$), del mismo modo se muestra que el nivel de estrés es alto con 56% mientras que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 49%, por otro lado, según el nivel de estrés de acuerdo con el sexo se muestra predominio del sexo femenino en nivel alto con 72% mientras que según el bienestar psicológico y el sexo se muestra que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 59%.

Segura et al (2020) investigaron el bienestar psicológico en una población de 602 policías en la región de Caribe en Colombia encontrando que un 64% de los evaluados alcanzaban un nivel adecuado de bienestar psicológico, 59% un bienestar material y solo un 45% un bienestar laboral.

Luceño, García, Talavera, y García (2019) realizaron una investigación sobre estrés en policías españoles según rango ocupacional, sexo edad y turno de trabajo en una población de 565 policías en 24 municipios de la comunidad de Madrid lo cual encontraron los siguientes resultados todos los policías evaluados percibieron los factores de riesgo psicosocial de forma adversa. Específicamente, los que ocupaban rangos inferiores percibieron menos control, escasas recompensas y escaso apoyo. Se encontraron diferencias significativas en la percepción de escasas recompensas entre agentes y el resto de rangos; y entre agentes y cabos en la percepción de escaso apoyo organizacional. No se encontraron diferencias significativas en la percepción de los factores de riesgo psicosocial en el resto de variables.

La investigación de Beatriz (2018) en Argentina con el tema de estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos constituido por 80 policías todos residentes en capital federal el 50% trabaja en horarios rotativos y el otro 50%(n=40) trabaja en horarios fijos el 85%trabaja 12 horas o más mientras que el 15% trabaja 6 horas diarias. Los resultados mostraron que los policías con horarios rotativos experimentan mayor estrés general que aquellos que poseen horarios fijos además se encontraron relaciones y diferencias significativas entre el estrés general y distintas variables sociodemográficas

2.1.2. Nacionales

La investigación de Cruz (2021) en Arequipa, titulada estrés laboral y bienestar psicológico en servidores de una Municipalidad distrital de Arequipa, con una muestra constituida por 100 servidores, donde los principales resultados indican

que existe correlación inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -0,861$), del mismo modo se muestra que el nivel de estrés es alto con 48% mientras que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 54%, por otro lado, según el nivel de estrés de acuerdo con el sexo se muestra predominio del sexo femenino en nivel alto con 63% mientras que según el bienestar psicológico y el sexo se muestra que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 50%.

La investigación de Salazar (2021) en Lima, intitulada estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un hospital con una muestra constituida por 159 trabajadores, lo cual se encontraron Los principales resultados indican que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 42% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 61%. Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral ($Rho = -0,764$).

La investigación de Uzuriaga (2020) en Lima, intitulada estrés laboral y bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú con una muestra constituida por 258 docentes y 213 administrativos lo cual se encontraron Los principales resultados indican que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 57% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 76%. Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral ($Rho = -0,801$).

La investigación de uombo (2020) en Lima intitulada estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, constituida por 203 docentes y Los principales resultados indican que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 59% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 72% .

Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral (Rho = -,301).

La investigación de Bazán (2019) en Lima titulada bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Los Olivos, con una muestra constituida por 108 administrativos. Los principales resultados indican que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 56% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 62%. Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral (Rho = -,327).

Más (2017) realizó una investigación acerca de estrés laboral en una población que estuvo constituida por 48 agentes policiales de la comisaria Sol de Oro en los Olivos en la ciudad de Lima lo cual encontraron los siguientes resultados que el 64% de los agentes policiales tienen un nivel medio de estrés laboral, el 19% tienen un nivel alto y el 17% un nivel bajo. En cuanto a las dimensiones esfuerzo obtuvo 70% de nivel medio, la dimensión recompensa el 55% tienen un nivel medio y en la dimensión desequilibrio el 69% tienen un nivel medio. Se concluyó que una gran parte de los agentes policiales presentan niveles medio de estrés laboral, lo cual significa que existen riesgos a que los agentes presenten niveles altos de estrés laboral.

Marquina y Benavides (2019) en la ciudad de Lima realizaron una investigación sobre estrés y actitudes resilientes en el personal de la policía nacional del Perú frente a la pandemia causada por el Covid 19 con una población de 408 efectivos policiales. Los resultados nos indican que existe relación entre la actitud resiliente y el estrés en los agentes policiales de Lima Metropolitana frente a la

pandemia causada por la presencia del COVID-19. Se concluye que la capacidad resiliente ubicada en un nivel medio permite adaptarse a las exigencias del contexto y tener un desempeño adecuado, a pesar de los niveles alto de estrés encontrados.

La investigación de León (2017) en la ciudad de Lima con el tema de estrés laboral en el personal policial que labora en la dirección antidrogas con una población de 85 personas y la muestra de 25 personas (22% de la población) que laboran en la Dirección Antidrogas de la PNP teniendo los siguientes resultados: con respecto al nivel de Burnout que identifica al nivel de estrés laboral, con un nivel alto un 8% y un nivel moderado de estrés laboral un 92% lo que demuestra que existe la presencia de estrés laboral en el personal policial de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú – LIMA.

2.1.3. Locales

La investigación de Bazán y Cerna (2019) en Cajamarca intitulada estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca con una muestra constituida por 184 efectivos policiales lo cual encontraron los siguientes resultados indican que el nivel de estilos de afrontamiento es bajo con 43% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 75%.

^[10] Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre estilos de afrontamiento y estrés laboral ($Rho = -.759$).

^[8] Quintana y Cárdenas (2021) se realizó una investigación correlacional sobre una población de 50 policías en la provincia de Celendín Cajamarca donde investigo el bienestar psicológico y el estrés su relación mostrando los siguientes resultados

con el estrés se muestra que el 58% de los efectivos policiales presentan alto nivel de estrés y el 30% de los efectivos policiales presentan nivel bajo de bienestar psicológico

2.2. Bases teóricas:

2.2.1. Estrés laboral:

- Definición:

Williams y Cooper (2004) definen al estrés es el elemento de riesgo psicosocial que aqueja a más del 50% de personas a nivel mundial, aquejando sin contemplar edad, sexo, condición económica cuando los recursos de la persona no son los suficientes para soportar las demandas del entorno.^[2]

- Definición de estrés laboral:

Peiró (1999) expone que dentro estrés laboral se debe tener en cuenta los siguientes bloques:

- Variables ambientales: Las cuales se encuentran enmarcadas por variables tanto físicas como sociales.
- Características personales: Las cuales se encuentran conformadas por la personalidad, experiencias anteriores frente al estrés y autoeficacia.
- Resultados de las consecuencias de estrés: Se refiere a las estrategias de afrontamiento que se utilizan para hacer frente a eventos estresantes.
- Consecuencias del estrés: Acciones negativas que afectan el rendimiento del colaborador a nivel físico, emocional y social.

Maz (2017, en una conferencia de la OIT), indica que el estrés laboral es la respuesta del organismo cuando los recursos propios del trabajador no son los suficientes o no alcanzan para dar respuesta a las demandas del entorno, en este caso a las demandas del ambiente laboral lo cual trae consecuencias negativas para este.

- Causas del estrés laboral:

Maz (2017) revela que los factores que causan estrés se dividen en internos y externos; menciona que los factores internos hacen referencia a las propias características de la persona y que los factores externos hacen referencia a factores ajenos de la persona.

Igualmente Peiró (1999) menciona que, las personas hemos pasado por incalculables acontecimientos estresantes durante el transcurso de la vida, es así que es inevitable saber identificar los orígenes que desatan el estrés.

- Factores relacionados al estrés laboral:

Para Martínez (1997) los factores relacionados al trabajo y al estrés obedecen al grado de expectativa que posea el trabajador de acuerdo a sus capacidades y las tareas encargadas en el trabajo, es decir el estrés nace por un desequilibrio entre las capacidades y las tareas asignadas.

El mismo autor, propone una serie de factores que generan estrés en el trabajo:

- Carga Mental:

Grado de energía y capacidad mental para desenrolar las actividades encargadas dentro del trabajo.

- Control sobre la Tarea:

Grado en que el ambiente físico laboral ayuda al colaborador a desarrollar y controlar sus tareas mediante la iniciativa.

- Carga de Trabajo:

Sobre carga de trabajo o eventos con poca o ninguna carga laboral.

- Presiones de Tiempo:

Hace referencia a los rápidos ritmos dentro del trabajo, cortos y urgentes plazos para presentar tareas.

- Contenido del Trabajo:

Hace referencia a la monotonía del trabajo.

- Horario:

Hace referencia a la variación de horarios como: turnos rotativos, trabajos nocturnos, horarios inflexibles, etc.

- Desarrollo de carrera:

Escasa promoción de ascensos, promociones o procesos remunerativos.

- **Ambiente laboral negativo:**

Apreciación negativa de un ambiente de trabajo.

- **Estrés laboral y variables sociodemográficas:**

📖 Estrés laboral y sexo:

Del Hoyo (2004), indica que el sexo femenino presenta puntuaciones notoriamente altas, en cuanto al estrés laboral, esto se debe a la vulnerabilidad que presentan por: la carga emocional, doble trabajo (casa y trabajo) y al rol asignado por la sociedad, mientras que, indica también que el sexo masculino, tiende a presentar puntuaciones bajas, por la practicidad que presentan al momento de resolver los problemas.

📖 Estrés laboral y edad:

Del Hoyo (2004), indica que el grupo de jóvenes (20 – 35 años) presentan puntuaciones altas de estrés laboral, puesto que los colaboradores pasan por una etapa de evolución al ingresar a los centros de trabajo, mientras que el grupo de personas de 36 años en adelante, tienden a presentar puntuaciones bajas debido a que manejan mejor los eventos del trabajo y el puesto en el que se desenvuelven.

- **Dimensiones del estrés laboral:**

Para Suárez (2013), las siguientes dimensiones fueron diseñadas para evaluar el estrés laboral:

📖 Ambiente Organizacional:

Hace referencia a las características al entorno del trabajo, es decir a la atmósfera que rodea al ambiente físico laboral.

📖 Estructura Organizacional:

Hace referencia a las posiciones jerárquicas de los trabajadores dentro de la organización, en pocas palabras al organigrama.

📖 Territorio Organizacional:

Hace referencia al espacio físico que ha sido asignado para desarrollar sus tareas, igualmente al espacio que percibe poseen sus compañeros y jefes.

📖 Tecnología:

Hace referencia a los recursos tecnológicos con los que cuenta el colaborador para desarrollar sus actividades diarias.

📖 Influencia del líder:

Hace referencia al líder y a los estilos de liderazgo que utiliza este para guiar a sus colaboradores y organización en general.

📖 Falta de Cohesión:

Hace referencia a la desunión del grupo, lo cual afecta al rendimiento del colaborador.

📖 Respaldo del Grupo:

Hace referencia a la percepción de apoyo que tiene el colaborador en cuanto a sus

2.2.2. Bienestar psicológico:

Definiciones:

Ryff (1989), indica que el bienestar psicológico está considerado como la apreciación que hace al evaluado de acuerdo a todos los ámbitos de su vida, en consecuencia, se indica que cuando la persona presenta niveles altos de bienestar psicológico no presenta emociones negativas.

Liberalesso (2001) revela que el bienestar psicológico es la evaluación que se elabora con relación a las relaciones, capacidades y el ritmo de vida de cada persona.

Finalmente, Ryff y Singer (2006) comentan que el bienestar psicológico es un concepto multidimensional y se conceptualiza como el progreso de la capacidad de cada individuo que se calcula a través de los beneficios plasmados en el estilo de vida que se conserva.

Teorías conceptualistas sobre el bienestar psicológico:


- Teoría universalista:

Para Ryff y Keyes (1995) proporcionan un punto de vista interesante que vincula la mejor teoría del desarrollo humano, la función mental positiva y la teoría del ciclo de vida. Para el autor, la felicidad variará con la edad, el género y la cultura. Pudo demostrar en diferentes estudios que la salud mental consta de seis dimensiones completamente diferentes:

[3 2]  Valoración **positiva de uno mismo.**

 La capacidad de gestionar eficazmente el medio ambiente y la vida.

 Relaciones interpersonales de alta calidad.

 Cree que la vida tiene un propósito y un significado. ^[24]

☞ La sensación de que las personas crecen y se desarrollan a lo largo de su vida.

☞ Conciencia de autodeterminación.

^[46] Esta teoría también se llama teoría del teléfono, y proponen que la satisfacción se puede lograr logrando ciertas metas o satisfaciendo ciertas necesidades básicas.^[46] Dado que las necesidades están limitadas por el aprendizaje, el ciclo de vida y los factores emocionales (por nombrar algunos), la salud solo se puede lograr al lograr diferentes objetivos para diferentes personas en diferentes etapas de la vida.^[46] Por ello, se asumieron tres necesidades básicas universales (autonomía, competencia y relaciones) y creían que cuando las personas cumplieran con estas necesidades, estarían más satisfechas.

La idea básica de este modelo es que satisfacer más necesidades internas (como crecimiento personal, autonomía, etc.)^[17] puede conducir a una mayor salud mental.

^[46] En conclusión, las personas más felices son aquellas que tienen más metas de vida interior, mayor continuidad y le dan un significado más personal.

- Teoría de adaptación:

Según Bradburn (1979), la adaptación es la clave para comprender la felicidad. Ante eventos estresantes, las personas solo pueden adaptarse y recuperarse a su felicidad anterior. Por tanto, la teoría se basa en un modelo automático adaptativo en el que el sistema reacciona a las desviaciones del nivel actual de adaptación. Estos procesos automáticos de habituación son adaptativos porque hacen que los efectos de los eventos simplemente desaparezcan. Por tanto, la fuente de

recursos personales sigue siendo gratuita, capaz de afrontar nuevos estímulos que requieren una atención inmediata.

[1 0 0] ▶
Variables Sociodemográficas relacionadas al bienestar psicológico:

- Bienestar Psicológico y Edad:^[0]▶

Indicó Ryff (1989), autor de la Escala SPWB, las puntuaciones en las siguientes dimensiones: 1) Dominio del entorno aumentaban según la edad (adultos medios: 30 - 64 años y adultos mayores: 65 años a más), 2) Autonomía aumentaba en jóvenes y adultos medios;^[0]▶ Sin embargo, las puntuaciones disminuían en las dimensiones de:^[0]▶ 1) Propósito de vida y 2) Desarrollo personal. Refiere adicionalmente, que no se evidencian diferencias significativas entre jóvenes, adultos medios y adultos mayores en las dimensiones de: 1) Auto aceptación y 2) Relaciones positivas.

- Bienestar Psicológico y Sexo:

Según Ryff (1989), las mujeres, de todas las edades, mostraban apreciaciones significativamente más altas que los varones en las dimensiones de: 1) relaciones positivas y 2) crecimiento personal; sin embargo, en las siguientes cuatro dimensiones que conforman la escala las discrepancias en calificaciones no fueron significativas. Por su parte Ryff y Keyes (1995) demuestran que las mujeres registraban puntuaciones más alto en las dimensiones: Propósito de vida, relaciones positivas y autonomía.

^[6]▶ Zubieta y Delfino (2010) en el país de Argentina, hallaron que las mujeres manifiestan puntuaciones significativamente más altas que los hombres por lo que

aprecian una mayor capacidad para elegir entornos favorables y para controlar o influir en su contexto.

Velásquez et al. (2008) en una investigación en Perú señaló que las mujeres alcanzan apreciaciones más altas con respecto a la puntuación global.

▣ Dimensiones del Bienestar Psicológico:

Ryff (1989) menciona seis dimensiones, las cuales a la vez conforman la escala de bienestar psicológico del mismo autor:

- ▣ Auto aceptación:^[6] Característica de la salud mental, crecimiento personal y madurez (Díaz et al. 2006 y Ryff, 1989).^[0] Esta capacidad menciona que los individuos tratan de sentirse bien consigo mismas aun siendo conscientes de sus limitaciones.^[46] Como mencionan Keyes, Shmotki y Ryff (2002), presentar cualidades positivas hacia uno mismo es reflejo de un funcionamiento psicológico positivo.
- ▣ Relaciones sociales positivas: Para Baumeister y Leary (1995), las personas requieren conservar relaciones firmes y de confianza para así poder conformar su identidad instituyendo semejanzas y diferencias con otras personas.^[0] Son las relaciones de confianza las que despliegan la capacidad de amar reduciendo el estrés e incrementando el bienestar psicológico.
- ▣ Autonomía: Ryff y Singer (1995) aluden que el individuo con autonomía son capaces de resistir en mayor medida la presión social y regulan su comportamiento.^[0] Las personas requieren conservar sus adecuadas convicciones

para poder conservar **altos niveles de bienestar psicológico**, de lo contrario si ofrecen su autonomía **presentan bajos niveles de bienestar psicológico**.

- ▣ **Dominio del entorno:** ^[0] **intervención en el entorno que permite funciones a nivel psicológico positivo. Un bajo dominio del control se asocia a mayores niveles de estrés y formas de estrés menos adaptativas.**
- ▣ **Crecimiento personal:** ^[0] **Según Ryff (1989), el individuo presenta un comienzo hacia nuevas experiencias, alcanzando logros y enfrentándose a los desafíos cotidianos de la vida, por lo que se interpreta como el esfuerzo de las personas por desplegar sus potencialidades para su máximo logro.**
- ▣ **Propósito de vida:** ^[0] **Ryff (1989) indica que el bienestar psicológico se establece incluyendo la búsqueda y logro de objetivos de vida, metas que ayuden a la persona a brindar un sentido a su existencia.**

2.2.3. Estrés laboral y bienestar psicológico:

Rossi (2012) menciona al estrés laboral como la tensión generada por la sobrecarga de trabajo y las demandas externas que superan los recursos propios de la persona los cuales generan consecuencias negativas. De esta manera, el estrés laboral afecta al bienestar físico ocasionando malestares y dolores corporales, tensión muscular, tensión arterial alta, sudoración, inquietud y mareos. Y a la vez afecta de manera considerable el bienestar psicológico de la persona que lo padece generando dificultad en la percepción del crecimiento personal, autonomía, propósito de vida, control y dominio del entorno lo cual no sólo afecta a la persona que lo padece dentro del ámbito laboral sino en los diversos ámbitos de su vida.

Por su parte Coaquira y Sepillado (2014) mencionan que el estrés laboral en altos niveles afecta de manera negativa el desarrollo y bienestar psicológico de la persona, generando una gran cantidad de sentimientos negativos en las diversas áreas de su vida, es decir, la persona que lo padece se enfocará más en sus limitaciones, cederá con facilidad ante la presión social, presentará dificultad en la toma de decisiones y se verá limitado en la búsqueda de nuevas metas y objetivos.

2.3. Definición de términos básicos:

3.1.1. Estrés:

Tensión generada dentro del trabajo por circunstancias perturbadoras que ocasiona reacciones negativas a nivel fisiológico, emocional y comportamental (Coaquira y Sepillado, 2014).

3.1.2. Bienestar psicológico:

Valoración que hace el sujeto en función de todos los ámbitos de su vida (Ryff, 1989).

2.4. Hipótesis de investigación:

3.1.3. Hipótesis Alternativa:

Existe relación inversa entre estrés y bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.

3.1.4. Hipótesis Nula:

Existe relación directa entre estrés y bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.

2.5. Definición operacional de variables:

En la siguiente tabla, se describe la operacionalización de variables de estudio:

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación:

Variable	Definición Conceptual	Tipo de Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
Estrés Laboral	Tensión generada dentro del trabajo por circunstancias perturbadoras que ocasionan reacciones negativas a nivel fisiológico, emocional y comportamental (Coaquira y Cepillado, 2014).	VI	Síntomas Fisiológicos	Respuestas fisiológicas: dolores contracturas, cefaleas, cansancio.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Escala de estrés (Coaquira y Sepillado), 2017)
			Síntomas Comportamentales	Dificultad en las relaciones sociales: irritabilidad y aislamiento.	9, 10, 11 y 12.	
			Síntomas Intelectuales o laborales	Sobrecarga de trabajo: Bajo sentido de realización personal.	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.	
				Pensamientos negativos:	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y	

Síntomas Psicoemocionales	Sentimientos de inutilidad.	31.
------------------------------	--------------------------------	-----

Variable	Definició	Tipo de	Dimension	Indicador	Ítems	Instrumen
----------	-----------	---------	-----------	-----------	-------	-----------

	n	variable	es	es	to
Bienestar Psicológico		Valoración que hace el sujeto en función de todos los ámbitos de su vida (Ryff, 1989).	Auto aceptación	Seguridad, comodidad y aceptación de sí mismo	4, 7 y 15.
			Relaciones Positivas	Considera r que las personas a su alrededor son valiosas y que él es valioso para ellas	5, 12 y 16.
			Dominio del Entorno	Controla sus acciones teniendo	1, 9 y 13.
					Escala de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989), aplicado previamente por Briones (2019).

en cuenta su bienestar		
Crecimiento Personal	Sentimiento de mejora	2, 10 y 14.
	Continua	
Propósito en la vida	Sabe qué hacer en el presente y el futuro.	3, 6 y 11.
Autonomía	No le preocupa lo que otros piensen sobre su persona	8, 17 y 18.

CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), en el desarrollo de esta investigación se consideró un tipo básico de investigación porque el propósito de la investigación fue ampliar el conocimiento científico ya existente, por lo que es también cuantitativo, ya que los resultados se presentaron en magnitudes numéricas.

^[87] También fue de tipo descriptivo correlacional, porque dos variables se describieron funcionalmente para determinar la relación entre las dos posteriormente (Hernández et al., 2014).

3.2. Diseño de investigación:

Asimismo, se consideró un diseño no experimental ya que las variables de estudio no fueron manipuladas en sus condiciones muestrales o ambientales (Hernández et al., 2014).

Finalmente presentó un diseño de corte trasversal ya que los instrumentos que se utilizaron fueron aplicados en un solo momento y tiempo (Hernández et al., 2014).

3.3.^[10] Población, muestra y unidad de análisis:

Población: La población policial del departamento de Cajamarca está conformada por 1756 efectivos policiales distribuidos en 119 comisarías de las cuales 4 pertenecen al distrito de Cajamarca.

^[6] Se hará uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que trabajará con un grupo de efectivos policiales que cumplen con características similares (Hernández et al., 2014).

▣ **Muestra:** 60 efectivos policiales cuyas edades se encuentran entre los 25 y 60 años.

▣ **Unidad de análisis:**^[10] Un efectivo policial cuya edad se encuentra entre los 25 y 60 años.

▣ **Criterios de Inclusión:**

- **Efectivos policiales que se encuentren laborando en las Comisarías del distrito de Cajamarca.**

^[0] - **Efectivos policiales que se encuentren trabajando en una Comisaría del distrito de Cajamarca por 3 años consecutivos.**

^[11] - **Efectivos policiales que decidan participar de la investigación a través de la firma del consentimiento informado.**

^[0] - **Efectivos policiales que se encuentren en pleno uso de sus facultades mentales.**

📖 Criterios de Exclusión:

- **Efectivos policiales que no se encuentren laborando en las Comisarías del distrito de Cajamarca.**

^[0] - **Efectivos policiales que no se encuentren trabajando en una Comisaría del distrito de Cajamarca por 3 años consecutivos.**

^[11] - **Efectivos policiales que no decidan participar de la investigación a través de la firma del consentimiento informado.**

^[0] - **Efectivos policiales que no se encuentren en pleno uso de sus facultades mentales.**

^[3] **La población estuvo compuesta por 60 efectivos policiales de los cuales el 47% perteneció al sexo masculino y el 53% perteneció al sexo femenino, de acuerdo con la edad el 20% de los evaluados se encontraban en el grupo de edad de 25 a 35 años, el 33% se encontraba en el grupo de edad de 36 a 45 años, el 28% se encontraba en el grupo de edad de 46 a 55 años y el 18% se encontraba en el grupo de edad de 56 a 60 años, finalmente de acuerdo al estado civil el 25% refirió ser soltero, el 52% refirió ser casado, el 20% refirió ser divorciado y por último el 3% refirió ser divorciado (Ver Tabla 2).**

Tabla 2 Tabla de datos sociodemográficos del personal de la Policía nacional del Perú Cajamarca - 2022

	Variable	Cant.	%
Sexo	Masculino	28	47%
	Femenino	32	53%
	Total	60	100%
Edad	25 - 35 años	12	20%
	36 - 45 años	20	33%
	46 - 55 años	17	28%
	56 - 60 años	11	18%
	Total	60	100%
Estado civil	Soltero	15	25%
	Casado	31	52%
	Divorciado	12	20%
	Viudo	2	3%
	Total	60	100%

3.4.^[3] Instrumento de recolección de datos:

3.4.1. Cuestionario de estrés

El cuestionario fue elaborado por el departamento de psicología de la Universidad Javeriana de Colombia (2012) con el propósito de medir el estrés, fue adaptada al ámbito peruano por Coaquira y Cepillado (2014).

La escala se compone por 31 ítems, los cuales se dividen en 4 dimensiones de la siguiente manera: 1 Síntomas fisiológicos: Evalúa los malestares físicos, se compone por los siguientes ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8; 2. Síntomas comportamentales: Evalúa los malestares del comportamiento, se compone por los siguientes ítems: 9, 10, 11 y 12; 3. Síntomas intelectuales:

Evalúa los malestares intelectuales, se compone por los siguientes ítems: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 y 4. Síntomas psicoemocionales: Evalúa los malestares emocionales, se compone por los siguientes ítems: 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31.

La escala se encuentra en escala de Likert del 1 al 4, con las siguientes opciones de respuesta: 4 = siempre; 3 = casi siempre; 2 = a veces y 1 = nunca. En la adaptación al ámbito peruano, la escala obtuvo una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,924, los autores Pérez y Salcedo (2018), aplicaron la escala en el ámbito cajamarquino obteniendo una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,901.

Por último, para la presente investigación se identificó una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,867 para el Cuestionario de estrés (Ver Tabla 3):

Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de estrés

Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de estrés	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	31

3.4.2. Escala de bienestar psicológico:

La escala fue creada por Ryff (1989), con la finalidad de medir el bienestar psicológico y fue adaptada al ámbito cajamarquino por Briones (2019).

La escala se compone por 18 ítems, los cuales se dividen en 6 dimensiones de la siguiente manera: 1. Autoaceptación; Evalúa la seguridad y aceptación de uno mismo, se compone por los siguientes ítems: 4, 7 y 15; 2. Relaciones positivas: Evalúa el valor que tienen

las personas que lo rodean, se compone por los siguientes ítems: 5, 12 y 16; 3. Dominio del entorno: Evalúa las acciones del sujeto, se compone por los siguientes ítems: 1, 9 y 13; 4. Crecimiento personal: Evalúa la mejora continua, se compone por los siguientes ítems: 2, 10 y 14; 5. Propósito en la vida: Evalúa si el sujeto sabe qué hacer en el presente y futuro, se compone por los siguientes ítems: 3, 6 y 11 y 6. Autonomía: Evalúa la independencia y lo que el sujeto piensa sobre sí mismo, se compone por los siguientes ítems: 8, 17 y 18.

La escala se encuentra en escala de Likert del 1 al 4, con las siguientes opciones de respuesta: 1 = siempre; 2 = casi siempre; 3 = casi nunca y 4 = nunca. La escala presenta una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,83 y cuenta con validez interna y de contenido.

Por último, para la presente investigación se identificó una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,832 para la Escala de bienestar psicológico (Ver Tabla 4):

Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de la Escala de bienestar psicológico

Estadísticas de fiabilidad de la Escala de bienestar psicológico	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	18

3.5. Procedimiento de recolección de datos:

Para desarrollar el presente estudio de investigación, se consideró la presencia del virus COVID 19, por este motivo, la solicitud del permiso correspondiente a los Comisarios de las Comisaría correspondientes donde se solicitaba la aplicación de los instrumentos.

Una vez obtenido los permisos, se coordinó con los Comisarios los horarios de aplicación puesto que debía realizar cuando los efectivos policiales no se encuentren de turno mediante un link que se envió a los efectivos policiales en donde se adjunto el consentimiento informado y los instrumentos de aplicación.

3.2. Análisis de datos:

Para llevar a cabo el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación se hizo uso de dos programas: 1. Microsoft Excel, mediante este programa se elaboró una matriz en la cual se colocaron los datos obtenidos por cada efectivo policial que participó en la investigación, cada matriz contó con el número de ítems de cada instrumento y 2. Programa estadístico para ciencias sociales (SPSS) versión 26, mediante este programa se analizó la matriz de datos creada en el programa Microsoft Excel, a través de la estadística descriptiva y el análisis estadístico de confiabilidad, tablas de normalidad y tablas de correlaciones.

Por ello, para identificar el tipo de coeficiente de correlación que se utilizó en la presente investigación, se desarrollaron las pruebas de normalidad de cada variable, asimismo, cabe mencionar que por ser la población mayor o igual a 50 sujetos se trabaja con la prueba de Kolmogorov – Smirnov (Ver Tabla 5).

Tabla 5 Tabla de normalidad de las variables de estudio de investigación

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Cuestionario de estrés	,438	60	,002
Escala de bienestar psicológico	,283	60	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Finalmente, al obtener un p valor menor a 0,05 se utilizará el Coeficiente de Correlación de Spearman para dar desarrollo a las tablas de correlación.

3.3. Consideraciones éticas:

Para realizar la presente investigación, se utilizaron los principios bioéticos establecidos en el código de conducta de la Asociación Americana de Psicólogos (APA; 2018):

- ▣ Principio de beneficencia y no maleficencia, ya que los resultados obtenidos se utilizarán para mejorar la vida de los evaluados y la población en general.
- ▣ Principio de respeto por los derechos y la dignidad de las personas, ya que los instrumentos serán aplicados de forma anónima, asimismo, los datos obtenidos serán utilizados únicamente para fines de estudio.
- ▣ Principio de integridad, puesto que la investigadora hablará de forma clara sobre lo que pretende conseguir con la investigación sin proponer acciones que no se podrán realizar.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de Resultados:

En la siguiente tabla, donde se indica la correlación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022, en donde se muestra existe correlación inversa entre factores de estrés y bienestar ($\rho = -0,883$) en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022, por otro lado, de acuerdo con el p valor se muestra que la relación no es significativa puesto que el p valor es mayor a 0,05 ($p > 0,05$) (Ver Tabla 6).

^[3] Tabla 6

Correlación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022

Correlación entre factores de estrés y bienestar		Bienestar
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,883
Factores de estrés	Sig. ^[0] (bilateral)	,053
	N	60

En la siguiente tabla, se muestra el de estrés laboral en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, en donde se muestra que el 65% de los efectivos policiales evaluados presentan nivel alto de estrés, el 22% presenta nivel medio y finalmente el 13% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel bajo de estrés laboral (Ver Tabla 7).

Tabla 7 Nivel de estrés laboral en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022

Nivel de estrés laboral

	Cant.^[0]	%
Alto	39	65%
Medio	13	22%
Bajo	8	13%
Total	60	100%

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, en donde se muestra que el 20% de los efectivos policiales evaluados presentan nivel alto de bienestar psicológico, el 25% presenta nivel medio y el 55% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel bajo de bienestar psicológico (Ver Tabla 8).

Tabla 8 Nivel de bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022

Nivel de bienestar psicológico		
Cant.	%	
Alto	12	20%
Medio	15	25%
Bajo	33	55%
Total	60	100%

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de estrés, de acuerdo con el sexo, psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, en donde se muestra que en el sexo femenino el 66% de las efectivos policiales evaluadas presentan nivel alto de estrés, el 18%

presenta nivel medio y el 16% de las efectivos policiales evaluadas presenta nivel bajo de estrés, mientras que en el sexo masculino el 64% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel alto de estrés laboral, el 27% presenta nivel medio y el 9% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel bajo de estrés laboral-

Se concluye que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 66% de estrés laboral (Ver Tabla 9).

^[6] **Tabla 9 Nivel de estrés, de acuerdo con el sexo, psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022**

Nivel de estrés laboral de acuerdo con el sexo						
Femenino		Masculino		Total		
Cant.	f	Cant.	f	Cant.	f	
Alto	25	66%	14	64%	39	63%
Medio	7	18%	6	27%	13	23%
Bajo	6	16%	2	9%	8	14%
Total	38	100%	22	100%	60	100%

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de bienestar psicológico, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, en donde se muestra que en el sexo femenino el 11% de las efectivos policiales evaluadas presenta nivel alto de bienestar psicológico, el 24% presenta nivel medio y el 66% de las efectivos policiales evaluadas presenta nivel bajo de bienestar psicológico, mientras que en el sexo masculino, el 36% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel alto de bienestar psicológico, el 27% presenta nivel medio y el 36% de los efectivos evaluados presenta nivel bajo de bienestar psicológico.

^[6] **Se concluye que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo de bienestar psicológico con 66% (Ver Tabla 10).**

Tabla 10 Nivel de bienestar psicológico, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022

Nivel de bienestar psicológico de acuerdo con el sexo						
	Femenino		Masculino		Total	
	Cant.	f	Cant.	f	Cant.	f
Alto	4	11%	8	36%	12	21%
Medio	9	24%	6	27%	15	26%
Bajo	25	66%	8	36%	33	53%
Total	38	100%	22	100%	60	100%

4.2. Discusión de resultados:

¹⁰⁾ La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, asimismo, se identificó el nivel de estrés, el nivel de bienestar psicológico, el nivel de estrés de acuerdo con el sexo y el nivel de bienestar psicológico de acuerdo con el sexo.

Por ello, de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación en la cual se halló que existe correlación inversa entre factores de estrés y bienestar psicológico ($\rho = -.883$),

por lo que se acepta la hipótesis alternativa la cual menciona que existe relación inversa entre estrés y bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se identificó que existe correlación inversa entre factores de estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -0,843$) y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se identificó que existe correlación inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -0,861$), al respecto, Rossi (2012) menciona al estrés laboral como la tensión generada por la sobrecarga de trabajo y las demandas externas que superan los recursos propios de la persona los cuales generan consecuencias negativas como malestares musculares y a la vez el estrés laboral afecta al bienestar físico ocasionando malestares y dolores cor a la vez afecta de manera considerable el bienestar psicológico de la persona que lo padece generando dificultad en la percepción del crecimiento personal, autonomía, propósito de vida.

Asimismo, se identificó el nivel de estrés, hallándose que el 65% de los evaluados presentan nivel alto de estrés laboral, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se identificó que el 56% de los evaluados presentan nivel alto de estrés laboral y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se identificó que el 48% de los evaluados presentan nivel alto de estrés laboral, al respecto, Mas (2017) menciona que el estrés laboral es la respuesta del organismo cuando los recursos propios del trabajador no son los suficientes o no alcanzan para dar respuesta a las demandas del entorno, en este caso a las demandas del ambiente laboral lo cual trae consecuencias negativas para este.

De igual forma, se identificó el nivel de bienestar psicológico, hallándose que el 55% de los evaluados presentan nivel bajo de bienestar psicológico, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se identificó que el 49% de los evaluados

presentan nivel bajo de bienestar psicológico y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se identificó que el 54% de los evaluados presentan nivel bajo de bienestar psicológico, al respecto, Ryff (1989), indica que el bienestar psicológico está considerado como la apreciación que hace al evaluado de acuerdo a todos los ámbitos de su vida, en consecuencia, se indica que cuando la persona presenta niveles altos de bienestar psicológico no presenta emociones negativas.

Así también se identificó el nivel de estrés laboral de acuerdo con el sexo, hallándose que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 66%, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se halló que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 56% y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se identificó que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 63%, al respecto, Del Hoyo (2004), indica que el sexo femenino presenta puntuaciones notoriamente altas, en cuanto al estrés laboral, esto se debe a la vulnerabilidad que presentan por: la carga emocional, doble trabajo (casa y trabajo) y al rol asignado por la sociedad.

^[6] Por otro lado, se identificó el nivel de bienestar psicológico de acuerdo con el sexo, hallándose que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 66%, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se muestra que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 59% y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se muestra que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 50%, al respecto, Zubieta y Delfino (2010) en el país de Argentina, hallaron que las mujeres manifiestan puntuaciones significativamente más altas que los hombres por lo que aprecian una mayor capacidad para elegir entornos favorables y para controlar o influir en su contexto.

Finalmente, se concluye que existe relación inversa entre factores de estrés y bienestar ($\rho = -.883$) en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022, de igual manera se mostró que el nivel de estrés es alto con 65% mientras que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 55%.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

^[3]▶ **Luego de realizar el análisis correspondiente a los resultados del presente estudio, se llegó a las siguientes conclusiones:**

^[3]▶ **Se acepta la hipótesis de investigador la cual indica que existe correlación inversa entre factores de estrés y bienestar ($\rho = -,883$) en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.**

^[5]▶ **De igual manera se mostró que el nivel de estrés es alto con 65% en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.**

^[2]▶ **Asimismo, se indica que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 55% en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.**

^[0]▶ **Así también se indicó que de acuerdo con el sexo existe predominio del sexo femenino en nivel alto de acuerdo con el estrés con 66% en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.**

^[6]▶ **Por último, de acuerdo con el bienestar psicológico existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 66% en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.**

Recomendaciones:

- [1 5]
- Se recomienda a la **Policía Nacional del Perú**, realizar alianzas estratégicas con instituciones que trabajen **la salud mental con la finalidad de** realizar talleres para **disminuir el nivel de estrés en el personal policial.**
- [1 7]
- **De igual manera, se recomienda a la** Policía nacional del Perú, que a través de las alianzas estratégicas se puedan realizar charlas con **las cuales se pueda mejorar el** bienestar psicológico del personal policial.
- [3]
- **Finalmente, se recomienda, a los futuros investigadores, realizar** estudios en la población evaluada ya que existen pocos estudios a nivel local, **de esta manera se puede** contribuir a nivel **social con la** comunidad Cajamarquina.

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad De Psicología

**FACTORES DE ESTRÉS Y BIENESTAR EN EL PERSONAL DE
LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ CAJAMARCA - 2022**

Autoras:

Fátima Brizaida Becerra Briones

Lourdes Elizabeth Becerra Briones

Asesor:

Dra. Lucía Milagros Esaine Suárez

Cajamarca – Perú

Agosto - 2022

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad De Psicología

**FACTORES DE ESTRÉS Y BIENESTAR EN EL PERSONAL DE
LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ CAJAMARCA - 2022**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el título de
Licenciadas en Psicología.

Bachilleres:

Fátima Becerra Briones

Lourdes Becerra Briones

Asesor:

Dra. Lucía Milagros Esaine Suárez

Cajamarca – Perú

Agosto - 2022

COPYRIGHT © 2022 by

FÁTIMA BECERRA BRIONES

LOURDES BECERRA BRIONES

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE PSICOLOGIA**

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**APROBACION DE TESIS PARA OPTAR POR EL TITULO
PROFESIONAL**

**“FACTORES DE ESTRÉS Y BIENESTAR EN EL PERSONAL DE
LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ CAJAMARCA - 2022”**

Presidente:

Secretario:

Asesora: Dra. Lucía Milagros Esaine Suárez.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Por el presente documento, las bachilleres de la Facultad de Psicología: Fátima Becerra Briones y Lourdes Becerra Briones quienes han elaborado el informe de tesis denominado FACTORES DE ESTRÉS Y BIENESTAR EN EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ CAJAMARCA - 2022, como medio para optar el título profesional de Licenciadas en psicología otorgado por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Por lo que, declaramos bajo juramento, que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por los bachilleres y no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otro trabajo presentado por cualquier persona ante cualquier otra Universidad o Institución.

Dejamos expresa constancia que, las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como propias las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes primarias y secundarias encontrado por medio de escritos o por internet.

Del mismo modo, asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos conscientes que este compromiso de fidelidad de la tesis tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

Cajamarca, febrero de 2022

Bach. Fátima Becerra Briones

Bach. Lourdes Becerra Briones

DEDICATORIA:

Mi dedicatoria va dirigida a mis padres por haberme formado en la persona que soy ahora, y este logro es gracias a ustedes ya que estuvieron motivándome constantemente para lograr alcanzar mis anhelos.

Fátima

Esta tesis se la dedico a mi querida hija Luana, que es mi más grande motivo de alcanzar mis más grandes sueños y así también poder ser un gran ejemplo para ella

Lourdes

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a mi familia ya que ha estado presente cuando más lo necesite, ya que fueron un impulso para esta gran meta.

Fátima

Mi agradecimiento va al forjador de mi camino, a mi padre celestial, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo, al creador de mis padres y de las personas que más amo.

Lourdes

RESUMEN:

El presente estudio de investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022, la investigación presentó un tipo de investigación básica, cuantitativa y descriptivo correlacional así también contó con un diseño no experimental de corte transversal con un muestreo no probabilístico por conveniencia el cual dio una muestra de 60 efectivos policiales de 4 Comisarías de la ciudad de Cajamarca, en los principales resultados se mostró que existe correlación inversa entre factores de estrés y bienestar ($\rho = -,883$) en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022, de igual manera se mostró que el nivel de estrés es alto con 65% mientras que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 55%, así también se indicó que de acuerdo al sexo existe predominio del sexo femenino en nivel alto de acuerdo con el estrés con 66% mientras que de acuerdo con el bienestar psicológico existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 66%.

Palabras clave: Estrés laboral, bienestar psicológico, policías.

ABSTRACT:

The main purpose of this research study was to determine the relationship between stress factors and well-being in the personnel of the National Police of Peru, Cajamarca - 2022, the research presented a type of basic, quantitative and descriptive correlational research, as well as a non-experimental cross-sectional design with a non-probabilistic sampling for convenience which gave a sample of 60 police officers from 4 police stations in the city of Cajamarca, in the main results it was shown that there is an inverse correlation between stress factors and well-being ($\rho = -.883$) in the personnel of the National Police of Peru, Cajamarca - 2022, in the same way it was shown that the level of stress is high with 65% while the level of psychological well-being is low with 55%, so it was also indicated that according to sex there is a predominance of the female sex at a high level according to stress with 66% while according to psychological well-being there is a predominance of the female sex in low level with 66%

Keywords: Work stress, psychological well-being, police officers.

ÍNDICE

DEDICATORIA:	6
AGRADECIMIENTO:	7
RESUMEN:	8
ABSTRACT:	9
ÍNDICE	10
ÍNDICE DE TABLAS	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema:	18
1.2. Formulación del problema:	19
1.3. Justificación:	19
1.4. Objetivos de la investigación:	20
1.4.1. <i>Objetivo General:</i>	20
1.4.2. <i>Objetivos Específicos:</i>	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la Investigación:	22
2.1.1. <i>Internacionales:</i>	22
2.1.2. <i>Nacionales</i>	23
	10

2.1.3.	<i>Locales</i>	26
2.2.	Bases teóricas:	27
2.2.1.	Estrés laboral:	27
2.2.2.	Bienestar psicológico:	32
2.2.3.	Estrés laboral y bienestar psicológico:	36
2.3.	Definición de términos básicos:	37
3.1.1.	Estrés:	37
3.1.2.	Bienestar psicológico:	37
2.4.	Hipótesis de investigación:	37
3.1.3.	Hipótesis Alternativa:	37
3.1.4.	Hipótesis Nula:	37
2.5.	Definición operacional de variables:	38
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		43
3.1.	Tipo de Investigación:	44
3.2.	Diseño de investigación:	44
3.3.	Población, muestra y unidad de análisis:	44
	-Criterios de Inclusión:	45
	-Criterios de Exclusión:	45
		11

3.4.	Instrumento de recolección de datos:	47
3.4.1.	Cuestionario de estrés	47
3.4.2.	Escala de bienestar psicológico:	48
3.5.	Procedimiento de recolección de datos:	49
3.2.	Análisis de datos:	50
3.3.	Consideraciones éticas:	51
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		52
4.1.	Análisis de Resultados:	53
4.2.	Discusión de resultados:	57
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		60
Conclusiones:		61
Recomendaciones:		62
Referencias:		63
ANEXOS		68
ANEXO A:		69
ANEXO B:		71
ANEXO C:		72
ANEXO D		73
ANEXO E		74
		12

ANEXO F	75
ANEXO G	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de estudio	39
Tabla 2 Tabla de datos sociodemográficos del personal de la Policía nacional del Perú Cajamarca - 2022	46
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de estrés	48
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de la Escala de bienestar psicológico	49
Tabla 5 Tabla de normalidad de las variables de estudio de investigación	50
Tabla 6	53
Tabla 7 Nivel de estrés laboral en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022	54
Tabla 8 Nivel de bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022	54
Tabla 9 Nivel de estrés, de acuerdo con el sexo, psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022	55
Tabla 10 Nivel de bienestar psicológico, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022	56

INTRODUCCIÓN

El estrés es una forma de agotamiento mental que puede provenir de pensamientos negativos sobre el estrés, así mismo se considera un problema grave de salud mental que afecta a todos los grupos sociales, incluidos los trabajadores, cuando las condiciones ambientales superan la capacidad de afrontamiento del trabajador individual, este problema se intensifica.

Uno de los efectos del estrés es el efecto sobre la salud mental, que se define como: el desarrollo de habilidades y el crecimiento personal, indicador de que un individuo exhibe un funcionamiento positivo.

Así, en el ámbito laboral, la salud mental predice exposición a riesgos psicosociales, tal y como se describe en los párrafos anteriores, mayor susceptibilidad a accidentes y al desarrollo de enfermedades mentales.

Por ello, se desarrolló la presente investigación que tiene como objetivo principal determinar la relación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca, 2022, es así que la presente investigación se relata en capítulos de manera detallada para mayor comprensión, dividido de la siguiente manera:

Dentro del Capítulo I se expone el planteamiento del problema, los objetivos tanto general como específicos y la justificación.

Dentro del Capítulo II se exponen los antecedentes importantes dentro de los ámbitos: internacionales, nacionales y locales, la fundamentación teórica y definición de términos básicos, hipótesis y la matriz de operacionalización.

Dentro del Capítulo III se detalla lo concerniente al tipo y diseño de la investigación, los instrumentos utilizados, la población, muestra, unidad de análisis y el procedimiento de recolección y análisis de datos, asimismo.

Dentro del Capítulo IV se detalla el análisis y discusión de resultados, se muestran los resultados y la discusión de estos teniendo en cuenta los objetivos, antecedentes y fundamentación teórica.

Finalmente, dentro del Capítulo V se exponen las conclusiones y recomendaciones generales para la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema:

El estrés en el mundo afecta a la salud produciendo enfermedades tales como enfermedades fisiológicas, psicológicas incluso es una de las causas muerte por accidentes laborales los cuales se estiman en 2,78 millones en el 2017 (Organización Mundial de las Naciones Unidas, 2019) y es exacerbado cuando las condiciones ambientales superan las capacidades de afronte de los individuos (Lazarus, 2000) como ocurrido con la pandemia, este efecto es mayor en los policías quienes tienen una tasa de afectación por estrés preocupantes y que ocurre en nuestro contexto como es el caso de los policías de Cajamarca quienes previos a la pandemia mostraron niveles de estrés altos en un 75% de los efectivos (Bazán y Cerna, 2019).

El estrés es el cansancio mental el cual puede provenir de pensamientos negativos de tensión, asimismo, se considera un problema serio de salud mental que afecta a todos los grupos sociales incluidos los trabajadores por ejemplo durante el 2020 el 45% de los trabajadores españoles habían manifestado sentir estrés (Observatorio de Recursos Humanos, 2020).

Uno de los efectos del estrés es sobre el bienestar psicológico el cual está definido como: el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individual muestra indicadores de funcionamiento positivo (Diaz et al., 2006). En el ámbito laboral el bienestar psicológico predice la exposición a riesgos psicosociales,

como se ha visto en párrafos anteriores, hay una predisposición mayor a accidentes y a desarrollar patologías psicológicas (Benavidez, Segura y Rojas, 2020), por tanto, es relevante identificar como se encuentra el bienestar psicológico de los policías ya que afecta directamente a su actuación en el ambiente laboral y personal; pues, los policías se encargan de la seguridad de los ciudadanos además de utilizar de armas de fuego para realizar dicha función.

Debido a la necesidad de contar con datos sobre el estado de estrés y su relación sobre el bienestar psicológico de los policías, esta investigación busca hallar la relación entre el estrés y el bienestar psicológico en los policías en la ciudad de Cajamarca.

1.2. Formulación del problema:

¿Cuál es la relación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022?

1.3. Justificación:

El presente estudio, con respecto a las líneas de investigación de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, se encuentra dentro del área de bienestar y desarrollo familiar, laboral y educativo.

En este sentido, esta investigación respalda su importancia dentro del campo metodológico, esta investigación avala su importancia por ser considerada como antecedente para realizar futuras investigaciones en el campo del estrés y bienestar psicológico en el personal de las Fuerzas Armadas del Perú.

De igual forma, dentro del campo teórico, pues en los últimos dos años, a nivel nacional, se han realizado pocas investigaciones en el personal policial luego de la aparición de la pandemia, por lo que se ampliarán las teorías e información existente sobre las variables de estudio.

Finalmente, dentro del campo social, los resultados obtenidos ayudarán a mejorar la calidad de vida de los efectivos policiales de las Comisarias de Cajamarca disminuyendo los niveles de estrés y aumentando el nivel de bienestar psicológico.

1.4.Objetivos de la investigación:

1.4.1. Objetivo General:

Determinar relación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel estrés en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.
- Identificar el nivel de bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.
- Identificar el nivel de estrés, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.
- Identificar el nivel de bienestar psicológico, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación:

2.1.1. Internacionales:

La investigación de Benavides et al. (2020) en Colombia intitulada análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia, constituido por 602 policías lo cual encontraron. Los principales resultados indican que el bienestar psicológico subjetivo se posicionó en primer lugar con 64%, en segundo lugar, se encontró el bienestar psicológico general con 61% y finalmente se encontró al bienestar material con 59%.

La investigación de Sánchez (2020) en Argentina intitulada factores de estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera con una población de 64 trabajadores, a los cuales se los evaluó a través del cuestionario de estrés laboral de la OIT, lo cual encontraron los principales resultados indican que existe correlación inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -.843$), del mismo modo se muestra que el nivel de estrés es alto con 56% mientras que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 49%, por otro lado, según el nivel de estrés de acuerdo con el sexo se muestra predominio del sexo femenino en nivel alto con 72% mientras que según el bienestar psicológico y el sexo se muestra que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 59%.

Segura et al (2020) investigaron el bienestar psicológico en una población de 602 policías en la región de Caribe en Colombia encontrando que un 64% de

los evaluados alcanzaban un nivel adecuado de bienestar psicológico, 59% un bienestar material y solo un 45% un bienestar laboral.

Luceño, García, Talavera, y García (2019) realizaron una investigación sobre estrés en policías españoles según rango ocupacional, sexo edad y turno de trabajo en una población de 565 policías en 24 municipios de la comunidad de Madrid lo cual encontraron los siguientes resultados todos los policías evaluados percibieron los factores de riesgo psicosocial de forma adversa. Específicamente, los que ocupaban rangos inferiores percibieron menos control, escasas recompensas y escaso apoyo. Se encontraron diferencias significativas en la percepción de escasas recompensas entre agentes y el resto de rangos; y entre agentes y cabos en la percepción de escaso apoyo organizacional. No se encontraron diferencias significativas en la percepción de los factores de riesgo psicosocial en el resto de variables.

La investigación de Beatriz (2018) en Argentina con el tema de estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos constituido por 80 policías todos residentes en capital federal el 50% trabaja en horarios rotativos y el otro 50%(n=40) trabaja en horarios fijos el 85%trabaja 12 horas o más mientras que el 15% trabaja 6 horas diarias. Los resultados mostraron que los policías con horarios rotativos experimentan mayor estrés general que aquellos que poseen horarios fijos además se encontraron relaciones y diferencias significativas entre el estrés general y distintas variables sociodemográficas

2.1.2. Nacionales

La investigación de Cruz (2021) en Arequipa, titulada estrés laboral y bienestar psicológico en servidores de una Municipalidad distrital de Arequipa, con una muestra constituida por 100 servidores, donde los principales resultados indican que existe correlación inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -,861$), del mismo modo se muestra que el nivel de estrés es alto con 48% mientras que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 54%, por otro lado, según el nivel de estrés de acuerdo con el sexo se muestra predominio del sexo femenino en nivel alto con 63% mientras que según el bienestar psicológico y el sexo se muestra que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 50%.

La investigación de Salazar (2021) en Lima, intitulada estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un hospital con una muestra constituida por 159 trabajadores, lo cual se encontraron Los principales resultados indican que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 42% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 61%. Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral ($Rho = -,764$).

La investigación de Uzuriaga (2020) en Lima, intitulada estrés laboral y bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú con una muestra constituida por 258 docentes y 213 administrativos lo cual se encontraron Los principales resultados indican que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 57% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 76%. Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral ($Rho = -,801$).

La investigación de uombo (2020) en Lima intitulada estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, constituida por 203 docentes y Los principales resultados indican que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 59% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 72%. Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral ($Rho = -,301$).

La investigación de Bazán (2019) en Lima titulada bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Los Olivos, con una muestra constituida por 108 administrativos. Los principales resultados indican que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 56% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 62%. Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre bienestar psicológico y estrés laboral ($Rho = -,327$).

Mas (2017) realizo una investigación acerca de estrés laboral en una población que estuvo constituida por 48 agentes policiales de la comisaria sol de oro los olivos en la ciudad de lima lo cual encontraron los siguientes resultados que el 64% de los agentes policiales tienen un nivel medio de estrés laboral, el 19% tienen un nivel alto y el 17% un nivel bajo. En cuanto a las dimensiones esfuerzo obtuvo 70% de nivel medio, la dimensión recompensa el 55% tienen un nivel medio y en la dimensión desequilibrio el 69% tienen un nivel medio. Se concluyó que una gran parte de los agentes policiales presentan niveles medio de estrés laboral, lo cual significa que existen riesgos a que los agentes presenten niveles altos de estrés laboral.

Marquina y Benavides (2019) en la ciudad de Lima realizaron una investigación sobre estrés y actitudes resilientes en el personal de la policía nacional del Perú frente a la pandemia causada por el Covid 19 con una población de 408 efectivos policiales. Los resultados nos indican que existe relación entre la actitud resiliente y el estrés en los agentes policiales de Lima Metropolitana frente a la pandemia causada por la presencia del COVID-19. Se concluye que la capacidad resiliente ubicada en un nivel medio permite adaptarse a las exigencias del contexto y tener un desempeño adecuado, a pesar de los niveles alto de estrés encontrados.

La investigación de León (2017) en la ciudad de Lima con el tema de estrés laboral en el personal policial que labora en la dirección antidrogas con una población de 85 personas y la muestra de 25 personas (22% de la población) que laboran en la Dirección Antidrogas de la PNP teniendo los siguientes resultados: con respecto al nivel de Burnout que identifica al nivel de estrés laboral, con un nivel alto un 8% y un nivel moderado de estrés laboral un 92% lo que demuestra que existe la presencia de estrés laboral en el personal policial de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú – LIMA.

2.1.3. Locales

La investigación de Bazán y Cerna (2019) en Cajamarca intitulada estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca con una muestra constituida por 184 efectivos policiales lo cual encontraron. Los siguientes resultados indican que el nivel de estilos de

afrontamiento es bajo con 43% asimismo el nivel de estrés laboral es alto con 75%. Finalmente, se observa que existe correlación inversa entre estilos de afrontamiento y estrés laboral ($Rho = -,759$).

Quintana y cárdenas (2021) se realizó una investigación correlacional sobre una población de 50 policías en la provincia de Celendín Cajamarca donde investigo el bienestar psicológico y el estrés su relación mostrando los siguientes resultados con el estrés se muestra que el 58% de los efectivos policiales presentan alto nivel de estrés y el 30% de los efectivos policiales presentan nivel bajo de bienestar psicológico

2.2. Bases teóricas:

2.2.1. Estrés laboral:

- Definición:

Williams y Cooper (2004) definen al estrés es el elemento de riesgo psicosocial que aqueja a más del 50% de personas a nivel mundial, aquejando sin contemplar edad, sexo, condición económica cuando los recursos de la persona no son los suficientes para soportar las demandas del entorno.

- Definición de estrés laboral:

Peiró (1999) expone que dentro estrés laboral se debe tener en cuenta los siguientes bloques:

- Variables ambientales: Las cuales se encuentran enmarcadas por variables tanto físicas como sociales.

- Características personales: Las cuales se encuentran conformadas por la personalidad, experiencias anteriores frente al estrés y autoeficacia.
- Resultados de las consecuencias de estrés: Se refiere a las estrategias de afrontamiento que se utilizan para hacer frente a eventos estresantes.
- Consecuencias del estrés: Acciones negativas que afectan el rendimiento del colaborador a nivel físico, emocional y social.

Maz (2017, en una conferencia de la OIT), indica que el estrés laboral es la respuesta del organismo cuando los recursos propios del trabajador no son los suficientes o no alcanzan para dar respuesta a las demandas del entorno, en este caso a las demandas del ambiente laboral lo cual trae consecuencias negativas para este.

- **Causas del estrés laboral:**

Maz (2017) revela que los factores que causan estrés se dividen en internos y externos; menciona que los factores internos hacen referencia a las propias características de la persona y que los factores externos hacen referencia a factores ajenos de la persona.

Igualmente Peiró (1999) menciona que, las personas hemos pasado por incalculables acontecimientos estresantes durante el transcurso de la vida, es así que es inevitable saber identificar los orígenes que desatan el estrés.

- **Factores relacionados al estrés laboral:**

Para Martínez (1997) los factores relacionados al trabajo y al estrés obedecen al grado de expectativa que posea el trabajador de acuerdo a sus capacidades y las

tareas encargadas en el trabajo, es decir el estrés nace por un desequilibrio entre las capacidades y las tareas asignadas.

El mismo autor, propone una serie de factores que generan estrés en el trabajo:

- Carga Mental:

Grado de energía y capacidad mental para desenrolar las actividades encargadas dentro del trabajo.

- Control sobre la Tarea:

Grado en que el ambiente físico laboral ayuda al colaborador a desarrollar y controlar sus tareas mediante la iniciativa.

- Carga de Trabajo:

Sobre carga de trabajo o eventos con poca o ninguna carga laboral.

- Presiones de Tiempo:

Hace referencia a los rápidos ritmos dentro del trabajo, cortos y urgentes plazos para presentar tareas.

- Contenido del Trabajo:

Hace referencia a la monotonía del trabajo.

- Horario:

Hace referencia a la variación de horarios como: turnos rotativos, trabajos nocturnos, horarios inflexibles, etc.

- Desarrollo de carrera:

Escasa promoción de ascensos, promociones o procesos remunerativos.

- Ambiente laboral negativo:

Apreciación negativa de un ambiente de trabajo.

- Estrés laboral y variables sociodemográficas:

– Estrés laboral y sexo:

Del Hoyo (2004), indica que el sexo femenino presenta puntuaciones notoriamente altas, en cuanto al estrés laboral, esto se debe a la vulnerabilidad que presentan por: la carga emocional, doble trabajo (casa y trabajo) y al rol asignado por la sociedad, mientras que, indica también que el sexo masculino, tiende a presentar puntuaciones bajas, por la practicidad que presentan al momento de resolver los problemas.

– Estrés laboral y edad:

Del Hoyo (2004), indica que el grupo de jóvenes (20 – 35 años) presentan puntuaciones altas de estrés laboral, puesto que los colaboradores pasan por una etapa de evolución al ingresar a los centros de trabajo, mientras que el grupo de

personas de 36 años en adelante, tienden a presentar puntuaciones bajas debido a que manejan mejor los eventos del trabajo y el puesto en el que se desenvuelven.

- **Dimensiones del estrés laboral:**

Para Suárez (2013), las siguientes dimensiones fueron diseñadas para evaluar el estrés laboral:

- **Ambiente Organizacional:**

Hace referencia a las características al entorno del trabajo, es decir a la atmósfera que rodea al ambiente físico laboral.

- **Estructura Organizacional:**

Hace referencia a las posiciones jerárquicas de los trabajadores dentro de la organización, en pocas palabras al organigrama.

- **Territorio Organizacional:**

Hace referencia al espacio físico que ha sido asignado para desarrollar sus tareas, igualmente al espacio que percibe poseen sus compañeros y jefes.

- **Tecnología:**

Hace referencia a los recursos tecnológicos con los que cuenta el colaborador para desarrollar sus actividades diarias.

- **Influencia del líder:**

Hace referencia al líder y a los estilos de liderazgo que utiliza este para guiar a sus colaboradores y organización en general.

– **Falta de Cohesión:**

Hace referencia a la desunión del grupo, lo cual afecta al rendimiento del colaborador.

– **Respaldo del Grupo:**

Hace referencia a la percepción de apoyo que tiene el colaborador en cuanto a sus

2.2.2. Bienestar psicológico:

– **Definiciones:**

Ryff (1989), indica que el bienestar psicológico está considerado como la apreciación que hace al evaluado de acuerdo a todos los ámbitos de su vida, en consecuencia, se indica que cuando la persona presenta niveles altos de bienestar psicológico no presenta emociones negativas.

Liberalesso (2001) revela que el bienestar psicológico es la evaluación que se elabora con relación a las relaciones, capacidades y el ritmo de vida de cada persona.

Finalmente, Ryff y Singer (2006) comentan que el bienestar psicológico es un concepto multidimensional y se conceptualiza como el progreso de la capacidad de cada individuo que se calcula a través de los beneficios plasmados en el estilo de vida que se conserva.

– **Teorías conceptualistas sobre el bienestar psicológico:**

- Teoría universalista:

Para Ryff y Keyes (1995) proporcionan un punto de vista interesante que vincula la mejor teoría del desarrollo humano, la función mental positiva y la teoría

del ciclo de vida. Para el autor, la felicidad variará con la edad, el género y la cultura. Pudo demostrar en diferentes estudios que la salud mental consta de seis dimensiones completamente diferentes:

- Valoración positiva de uno mismo.
- La capacidad de gestionar eficazmente el medio ambiente y la vida.
- Relaciones interpersonales de alta calidad.
- Cree que la vida tiene un propósito y un significado.
- La sensación de que las personas crecen y se desarrollan a lo largo de su vida.
- Conciencia de autodeterminación.

Esta teoría también se llama teoría del teléfono, y proponen que la satisfacción se puede lograr logrando ciertas metas o satisfaciendo ciertas necesidades básicas. Dado que las necesidades están limitadas por el aprendizaje, el ciclo de vida y los factores emocionales (por nombrar algunos), la salud solo se puede lograr al lograr diferentes objetivos para diferentes personas en diferentes etapas de la vida. Por ello, se asumieron tres necesidades básicas universales (autonomía, competencia y relaciones) y creían que cuando las personas cumplieran con estas necesidades, estarían más satisfechas.

La idea básica de este modelo es que satisfacer más necesidades internas (como crecimiento personal, autonomía, etc.) puede conducir a una mayor salud mental.

En conclusión, las personas más felices son aquellas que tienen más metas de vida interior, mayor continuidad y le dan un significado más personal.

- Teoría de adaptación:

Según Bradburn (1979), la adaptación es la clave para comprender la felicidad. Ante eventos estresantes, las personas solo pueden adaptarse y recuperarse a su felicidad anterior. Por tanto, la teoría se basa en un modelo automático adaptativo en el que el sistema reacciona a las desviaciones del nivel actual de adaptación. Estos procesos automáticos de habituación son adaptativos porque hacen que los efectos de los eventos simplemente desaparezcan. Por tanto, la fuente de recursos personales sigue siendo gratuita, capaz de afrontar nuevos estímulos que requieren una atención inmediata.

– **Variables Sociodemográficas relacionadas al bienestar psicológico:**

- Bienestar Psicológico y Edad:

Indicó Ryff (1989), autor de la Escala SPWB, las puntuaciones en las siguientes dimensiones: 1) Dominio del entorno aumentaban según la edad (adultos medios: 30 - 64 años y adultos mayores: 65 años a más), 2) Autonomía aumentaba en jóvenes y adultos medios; Sin embargo, las puntuaciones disminuían en las dimensiones de: 1) Propósito de vida y 2) Desarrollo personal. Refiere adicionalmente, que no se evidencian diferencias significativas entre jóvenes, adultos medios y adultos mayores en las dimensiones de: 1) Auto aceptación y 2) Relaciones positivas.

- Bienestar Psicológico y Sexo:

Según Ryff (1989), las mujeres, de todas las edades, mostraban apreciaciones significativamente más altas que los varones en las dimensiones de: 1) relaciones positivas y 2) crecimiento personal; sin embargo, en las siguientes cuatro dimensiones que conforman la escala las discrepancias en calificaciones no fueron significativas. Por su parte Ryff y Keyes (1995) demuestran que las mujeres registraban puntuaciones más alto en las dimensiones: Propósito de vida, relaciones positivas y autonomía.

Zubieta y Delfino (2010) en el país de Argentina, hallaron que las mujeres manifiestan puntuaciones significativamente más altas que los hombres por lo que aprecian una mayor capacidad para elegir entornos favorables y para controlar o influir en su contexto.

Velásquez et al. (2008) en una investigación en Perú señaló que las mujeres alcanzan apreciaciones más altas con respecto a la puntuación global.

- **Dimensiones del Bienestar Psicológico:**

Ryff (1989) menciona seis dimensiones, las cuales a la vez conforman la escala de bienestar psicológico del mismo autor:

- Auto aceptación: Característica de la salud mental, crecimiento personal y madurez (Díaz et al. 2006 y Ryff, 1989). Esta capacidad menciona que los individuos tratan de sentirse bien consigo mismas aun siendo conscientes de sus limitaciones. Como mencionan Keyes, Shmotki y Ryff (2002), presentar

cualidades positivas hacia uno mismo es reflejo de un funcionamiento psicológico positivo.

- Relaciones sociales positivas: Para Baumeister y Leary (1995), las personas requieren conservar relaciones firmes y de confianza para así poder conformar su identidad instituyendo semejanzas y diferencias con otras personas. Son las relaciones de confianza las que despliegan la capacidad de amar reduciendo el estrés e incrementando el bienestar psicológico.
- Autonomía: Ryff y Singer (1995) aluden que el individuo con autonomía son capaces de resistir en mayor medida la presión social y regulan su comportamiento. Las personas requieren conservar sus adecuadas convicciones para poder conservar altos niveles de bienestar psicológico, de lo contrario si ofrendan su autonomía presentan bajos niveles de bienestar psicológico.
- Dominio del entorno: intervención en el entorno que permite funciones a nivel psicológico positivo. Un bajo dominio del control se asocia a mayores niveles de estrés y formas de estrés menos adaptativas.
- Crecimiento personal: Según Ryff (1989), el individuo presenta un comienzo hacia nuevas experiencias, alcanzando logros y enfrentándose a los desafíos cotidianos de la vida, por lo que se interpreta como el esfuerzo de las personas por desplegar sus potencialidades para su máximo logro.
- Propósito de vida: Ryff (1989) indica que el bienestar psicológico se establece incluyendo la búsqueda y logro de objetivos de vida, metas que ayuden a la persona a brindar un sentido a su existencia.

2.2.3. Estrés laboral y bienestar psicológico:

Rossi (2012) menciona al estrés laboral como la tensión generada por la sobrecarga de trabajo y las demandas externas que superan los recursos propios de la persona los cuales generan consecuencias negativas. De esta manera, el estrés laboral afecta al bienestar físico ocasionando malestares y dolores corporales, tensión muscular, tensión arterial alta, sudoración, inquietud y mareos. Y a la vez afecta de manera considerable el bienestar psicológico de la persona que lo padece generando dificultad en la percepción del crecimiento personal, autonomía, propósito de vida, control y dominio del entorno lo cual no sólo afecta a la persona que lo padece dentro del ámbito laboral sino en los diversos ámbitos de su vida.

Por su parte Coaquira y Sepillado (2014) mencionan que el estrés laboral en altos niveles afecta de manera negativa el desarrollo y bienestar psicológico de la persona, generando una gran cantidad de sentimientos negativos en las diversas áreas de su vida, es decir, la persona que lo padece se enfocará más en sus limitaciones, cederá con facilidad ante la presión social, presentará dificultad en la toma de decisiones y se verá limitado en la búsqueda de nuevas metas y objetivos.

2.3. Definición de términos básicos:

3.1.1. Estrés:

Tensión generada dentro del trabajo por circunstancias perturbadoras que ocasionen reacciones negativas a nivel fisiológico, emocional y comportamental (Coaquira y Sepillado, 2014).

3.1.2. Bienestar psicológico:

Valoración que hace el sujeto en función de todos los ámbitos de su vida (Ryff, 1989).

2.4. Hipótesis de investigación:

3.1.3. Hipótesis de Investigador:

Existe relación inversa entre estrés y bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.

3.1.4. Hipótesis Nula:

No existe relación inversa entre estrés y bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.

2.5. Definición operacional de variables:

En la siguiente tabla, se describe la operacionalización de variables de estudio:

Tabla 1*Operacionalización de las variables de investigación:*

Variable	Definición Conceptual	Tipo de Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
Estrés Laboral	Tensión generada dentro del trabajo por circunstancias perturbadoras que ocasiona reacciones negativas a nivel fisiológico, emocional y comportamental (Coaquira y Cepillado, 2014).	V1	Síntomas Fisiológicos	Respuestas fisiológicas: dolores contracturas, cefaleas, cansancio.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Escala de estrés (Coaquira y Sepillado), 2017)
			Síntomas Comportamentales	Dificultad en las relaciones sociales: irritabilidad y aislamiento.	9, 10, 11 y 12.	
			Síntomas Intelectuales o laborales	Sobrecarga de trabajo: Bajo sentido de realización personal.	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.	

Síntomas Psicoemocionales	Pensamientos negativos: Sentimientos de inutilidad.	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31.
---------------------------	--	--

Variable	Definición Conceptual	Tipo de variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Bienestar Psicológico	Valoración que hace el sujeto en función de todos los ámbitos de su vida (Ryff, 1989).		Auto aceptación	Seguridad, comodidad y aceptación de sí mismo	4, 7 y 15.	Escala de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989), aplicado previamente por Briones (2019).
			Relaciones Positivas	Considerar que las personas a su alrededor son valiosas y que él es valioso para ellas	5, 12 y 16.	
			Dominio del Entorno	Controla sus acciones teniendo en cuenta su bienestar	1, 9 y 13.	
			Crecimiento Personal	Sentimiento de mejora Continua	2, 10 y 14.	

Propósito en la vida	Sabe qué hacer en el presente y el futuro.	3, 6 y 11.
Autonomía	No le preocupa lo que otros piensen sobre su persona	8, 17 y 18.

CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), en el desarrollo de esta investigación se consideró un tipo básico de investigación porque el propósito de la investigación fue ampliar el conocimiento científico ya existente, por lo que es también cuantitativo, ya que los resultados se presentaron en magnitudes numéricas.

También fue de tipo descriptivo correlacional, porque dos variables se describieron funcionalmente para determinar la relación entre las dos posteriormente (Hernández et al., 2014).

3.2. Diseño de investigación:

Asimismo, se consideró un diseño no experimental ya que las variables de estudio no fueron manipuladas en sus condiciones muestrales o ambientales (Hernández et al., 2014).

Finalmente presentó un diseño de corte transversal ya que los instrumentos que se utilizaron fueron aplicados en un solo momento y tiempo (Hernández et al., 2014).

3.3. Población, muestra y unidad de análisis:

Población: La población policial del departamento de Cajamarca está conformada por 1756 efectivos policiales distribuidos en 119 comisarías de las cuales 4 pertenecen al distrito de Cajamarca.

Se hizo uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que trabajará con un grupo de efectivos policiales que cumplen con características similares (Hernández et al., 2014).

- **Muestra:** 60 efectivos policiales cuyas edades se encuentran entre los 25 y 60 años.
- **Unidad de análisis:** Un efectivo policial cuya edad se encuentra entre los 25 y 60 años.
- **Criterios de Inclusión:**
 - Efectivos policiales que se encuentren laborando en las Comisarías del distrito de Cajamarca.
 - Efectivos policiales que se encuentren trabajando en una Comisaría del distrito de Cajamarca por 3 años consecutivos.
 - Efectivos policiales que decidan participar de la investigación a través de la firma del consentimiento informado.
 - Efectivos policiales que se encuentren en pleno uso de sus facultades mentales.
- **Criterios de Exclusión:**
 - Efectivos policiales que no se encuentren laborando en las Comisarías del distrito de Cajamarca.
 - Efectivos policiales que no se encuentren trabajando en una Comisaría del distrito de Cajamarca por 3 años consecutivos.
 - Efectivos policiales que no decidan participar de la investigación a través de la firma del consentimiento informado.
 - Efectivos policiales que no se encuentren en pleno uso de sus facultades mentales.

La población estuvo compuesta por 60 efectivos policiales de los cuales el 47% perteneció al sexo masculino y el 53% perteneció al sexo femenino, de acuerdo con la edad el 20% de los evaluados se encontraban en el grupo de edad de 25 a 35 años, el 33% se encontraba en el grupo de edad de 36 a 45 años, el 28% se encontraba en el grupo de edad de 46 a 55 años y el 18% se encontraba en el grupo de edad de 56 a 60 años, finalmente de acuerdo al estado civil el 25% refirió ser soltero, el 52% refirió ser casado, el 20% refirió ser divorciado y por último el 3% refirió ser divorciado (Ver Tabla 2).

Tabla 2 *Tabla de datos sociodemográficos del personal de la Policía nacional del Perú Cajamarca - 2022*

	Variable	Cant.	%
Sexo	Masculino	28	47%
	Femenino	32	53%
	Total	60	100%
Edad	25 - 35 años	12	20%
	36 - 45 años	20	33%
	46 - 55 años	17	28%
	56 - 60 años	11	18%
	Total	60	100%
Estado civil	Soltero	15	25%
	Casado	31	52%
	Divorciado	12	20%
	Viudo	2	3%
	Total	60	100%

3.4. Instrumento de recolección de datos:

3.4.1. Cuestionario de estrés

El cuestionario fue elaborado por el departamento de psicología de la Universidad Javeriana de Colombia (2012) con el propósito de medir el estrés, fue adaptada al ámbito peruano por Coaquira y Cepillado (2014).

La escala se compone por 31 ítems, los cuales se dividen en 4 dimensiones de la siguiente manera: 1 Síntomas fisiológicos: Evalúa los malestares físicos, se compone por los siguientes ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8; 2. Síntomas comportamentales: Evalúa los malestares del comportamiento, se compone por los siguientes ítems: 9, 10, 11 y 12; 3. Síntomas intelectuales: Evalúa los malestares intelectuales, se compone por los siguientes ítems: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 y 4. Síntomas psicoemocionales: Evalúa los malestares emocionales, se compone por los siguientes ítems: 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31.

La escala se encuentra en escala de Likert del 1 al 4, con las siguientes opciones de respuesta: 4 = siempre; 3 = casi siempre; 2 = a veces y 1 = nunca. En la adaptación al ámbito peruano, la escala obtuvo una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,924, los autores Pérez y Salcedo (2018), aplicaron la escala en el ámbito cajamarquino obteniendo una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,901.

Por último, para el desarrollo de la presente investigación se identificó una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,867 para el Cuestionario de estrés (Ver Tabla 3):

Tabla 3 *Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de estrés*

Estadísticas de fiabilidad del	
Cuestionario de estrés	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	31

3.4.2. Escala de bienestar psicológico:

La escala fue creada por Ryff (1989), con la finalidad de medir el bienestar psicológico y fue adaptada al ámbito cajamarquino por Briones (2019).

La escala se compone por 18 ítems, los cuales se dividen en 6 dimensiones de la siguiente manera: 1. Autoaceptación; Evalúa la seguridad y aceptación de uno mismo, se compone por los siguientes ítems: 4, 7 y 15; 2. Relaciones positivas: Evalúa el valor que tienen las personas que lo rodean, se compone por los siguientes ítems: 5, 12 y 16; 3. Dominio del entorno: Evalúa las acciones del sujeto, se compone por los siguientes ítems: 1, 9 y 13; 4. Crecimiento personal: Evalúa la mejora continua, se compone por los siguientes ítems: 2, 10 y 14; 5. Propósito en la vida: Evalúa si el sujeto sabe qué hacer en el presente y futuro, se compone por los siguientes ítems: 3, 6 y 11 y 6. Autonomía: Evalúa la independencia y lo que el sujeto piensa sobre sí mismo, se compone por los siguientes ítems: 8, 17 y 18.

La escala se encuentra en escala de Likert del 1 al 4, con las siguientes opciones de respuesta: 1 = siempre; 2 = casi siempre; 3 = casi nunca y 4 = nunca. La

escala presenta una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,83 y cuenta con validez interna y de contenido.

Por último, para el desarrollo de la presente investigación se identificó una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,832 para la Escala de bienestar psicológico (Ver Tabla 4):

Tabla 4 *Estadísticas de fiabilidad de la Escala de bienestar psicológico*

Estadísticas de fiabilidad de la Escala de bienestar psicológico	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	18

3.5. Procedimiento de recolección de datos:

Para desarrollar el presente estudio de investigación, se consideró la presencia del virus COVID 19, por este motivo, la solicitud del permiso correspondiente a los Comisarios de las Comisarias correspondientes donde se solicitó la aplicación de los instrumentos.

Una vez obtenido los permisos, se coordinó con los Comisarios los horarios de aplicación puesto que debía realizar cuando los efectivos policiales no se encuentren de turno mediante un link que se envió a los efectivos policiales en donde se adjunto el consentimiento informado y los instrumentos de aplicación.

3.2. Análisis de datos:

Para llevar a cabo el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación se hizo uso de dos programas: 1. Microsoft Excel, mediante este programa se elaboró una matriz en la cual se colocaron los datos obtenidos por cada efectivo policial que participó en la investigación, cada matriz contó con el número de ítems de cada instrumento y 2. Programa estadístico para ciencias sociales (SPSS) versión 26, mediante este programa se analizó la matriz de datos creada en el programa Microsoft Excel, a través de la estadística descriptiva y el análisis estadístico de confiabilidad, tablas de normalidad y tablas de correlaciones.

Por ello, para identificar el tipo de coeficiente de correlación que se utilizó en la presente investigación, se desarrollaron las pruebas de normalidad de cada variable, asimismo, cabe mencionar que por ser la población **mayor o igual a 50 sujetos se trabaja con la prueba de Kolmogorov – Smirnov** (Ver Tabla 5).

Tabla 5 *Tabla de normalidad de las variables de estudio de investigación*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
<i>Cuestionario de estrés</i>	,438	60	,002
<i>Escala de bienestar psicológico</i>	,283	60	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Finalmente, al obtener un p valor **menor a 0,05** se utilizará el **Coefficiente de Correlación de Spearman** para dar desarrollo a las tablas de correlación.

3.3.Consideraciones éticas:

Para realizar la presente investigación, se utilizaron los principios bioéticos establecidos en el código de conducta de la Asociación Americana de Psicólogos (APA; 2018):

- Principio de beneficencia y no maleficencia, ya que los resultados obtenidos se utilizarán para mejorar la vida de los evaluados y la población en general.
- Principio de respeto por los derechos y la dignidad de las personas, ya que los instrumentos serán aplicados de forma anónima, asimismo, los datos obtenidos serán utilizados únicamente para fines de estudio.
- Principio de integridad, puesto que la investigadora hablará de forma clara sobre lo que pretende conseguir con la investigación sin proponer acciones que no se podrán realizar.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de Resultados:

En la siguiente tabla, donde se indica la correlación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022, en donde se muestra existe correlación inversa entre factores de estrés y bienestar ($\rho = -,883$) en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022, por otro lado, de acuerdo con el p valor se muestra que la relación no es significativa puesto que el p valor es mayor a 0,05 ($p < 0,05$) (Ver Tabla 6).

Tabla 6

Correlación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022

Correlación entre factores de estrés y bienestar		Bienestar
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,883
Factores de estrés	Sig. (bilateral)	,053
	N	60

En la siguiente tabla, se muestra el de estrés laboral en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, en donde se muestra que el 65% de los

efectivos policiales evaluados presentan nivel alto de estrés, el 22% presenta nivel medio y finalmente el 13% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel bajo de estrés laboral (Ver Tabla 7).

Tabla 7 *Nivel de estrés laboral en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022*

<i>Nivel de estrés laboral</i>		
	<i>Cant.</i>	<i>%</i>
Alto	39	65%
Medio	13	22%
Bajo	8	13%
Total	60	100%

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, en donde se muestra que el 20% de los efectivos policiales evaluados presentan nivel alto de bienestar psicológico, el 25% presenta nivel medio y el 55% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel bajo de bienestar psicológico (Ver Tabla 8).

Tabla 8 *Nivel de bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022*

<i>Nivel de bienestar psicológico</i>		
	<i>Cant.</i>	<i>%</i>
Alto	12	20%
Medio	15	25%
Bajo	33	55%
Total	60	100%

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de estrés, de acuerdo con el sexo, psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, en donde se muestra que en el sexo femenino el 66% de las efectivos policiales evaluadas presentan nivel alto de estrés, el 18% presenta nivel medio y el 16% de las efectivos policiales evaluadas presenta nivel bajo de estrés, mientras que en el sexo masculino el 64% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel alto de estrés laboral, el 27% presenta nivel medio y el 9% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel bajo de estrés laboral-

Se concluye que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 66% de estrés laboral (Ver Tabla 9).

Tabla 9 Nivel de estrés, de acuerdo con el sexo, psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022

<i>Nivel de estrés laboral de acuerdo con el sexo</i>						
	<i>Femenino</i>		<i>Masculino</i>		<i>Total</i>	
	<i>Cant.</i>	<i>f</i>	<i>Cant.</i>	<i>f</i>	<i>Cant.</i>	<i>f</i>
Alto	25	66%	14	64%	39	63%
Medio	7	18%	6	27%	13	23%
Bajo	6	16%	2	9%	8	14%
Total	38	100%	22	100%	60	100%

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de bienestar psicológico, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, en donde se muestra que en el sexo femenino el 11% de las efectivos policiales evaluadas presenta nivel alto de bienestar psicológico, el 24% presenta nivel medio y el 66% de las efectivos policiales evaluadas presenta nivel bajo de bienestar psicológico, mientras que en el sexo masculino, el 36% de los efectivos policiales evaluados presenta nivel alto de bienestar psicológico, el 27% presenta nivel medio y el 36% de los efectivos evaluados presenta nivel bajo de bienestar psicológico.

Se concluye que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo de bienestar psicológico con 66% (Ver Tabla 10).

Tabla 10 *Nivel de bienestar psicológico, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022*

<i>Nivel de bienestar psicológico de acuerdo con el sexo</i>						
	<i>Femenino</i>		<i>Masculino</i>		<i>Total</i>	
	<i>Cant.</i>	<i>f</i>	<i>Cant.</i>	<i>f</i>	<i>Cant.</i>	<i>f</i>
Alto	4	11%	8	36%	12	21%
Medio	9	24%	6	27%	15	26%
Bajo	25	66%	8	36%	33	53%
Total	38	100%	22	100%	60	100%

4.2. Discusión de resultados:

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022, asimismo, se identificó el nivel de estrés, el nivel de bienestar psicológico, el nivel de estrés de acuerdo con el sexo y el nivel de bienestar psicológico de acuerdo con el sexo.

Por ello, de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación en la cual se halló que existe correlación inversa entre factores de estrés y bienestar psicológico ($\rho = -,883$), por lo que se acepta la hipótesis alternativa la cual menciona que existe relación inversa entre estrés y bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se identificó que existe correlación inversa entre factores de estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -,843$) y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se identificó que existe correlación inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($\rho = -,861$), al respecto, Rossi (2012) menciona al estrés laboral como la tensión generada por la sobrecarga de trabajo y las demandas externas que superan los recursos propios de la

persona los cuales generan consecuencias negativas como malestares musculares y a la vez el estrés laboral afecta al bienestar físico ocasionando malestares y dolores cor a la vez afecta de manera considerable el bienestar psicológico de la persona que lo padece generando dificultad en la percepción del crecimiento personal, autonomía, propósito de vida.

Asimismo, se identificó el nivel de estrés, hallándose que el 65% de los evaluados presentan nivel alto de estrés laboral, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se identificó que el 56% de los evaluados presentan nivel alto de estrés laboral y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se identificó que el 48% de los evaluados presentan nivel alto de estrés laboral, al respecto, Mas (2017) menciona que el estrés laboral es la respuesta del organismo cuando los recursos propios del trabajador no son los suficientes o no alcanzan para dar respuesta a las demandas del entorno, en este caso a las demandas del ambiente laboral lo cual trae consecuencias negativas para este.

De igual forma, se identificó el nivel de bienestar psicológico, hallándose que el 55% de los evaluados presentan nivel bajo de bienestar psicológico, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se identificó que el 49% de los evaluados presentan nivel bajo de bienestar psicológico y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se identificó que el 54% de los evaluados presentan nivel bajo de bienestar psicológico, al respecto, Ryff (1989), indica que el bienestar psicológico está considerado como la apreciación que hace al evaluado de acuerdo a todos los ámbitos de su vida, en consecuencia, se indica que

cuando la persona presenta niveles altos de bienestar psicológico no presenta emociones negativas.

Así también se identificó el nivel de estrés laboral de acuerdo con el sexo, hallándose que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 66%, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se halló que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 56% y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se identificó que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 63%, al respecto, Del Hoyo (2004), indica que el sexo femenino presenta puntuaciones notoriamente altas, en cuanto al estrés laboral, esto se debe a la vulnerabilidad que presentan por: la carga emocional, doble trabajo (casa y trabajo) y al rol asignado por la sociedad.

Por otro lado, se identificó el nivel de bienestar psicológico de acuerdo con el sexo, hallándose que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 66%, estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2020) en Argentina en donde se muestra que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 59% y con el estudio de Cruz (2021) en Arequipa en donde se muestra que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 50%, al respecto, Zubieta y Delfino (2010) en el país de Argentina, hallaron que las mujeres manifiestan puntuaciones significativamente más altas que los hombres por lo que aprecian una mayor capacidad para elegir entornos favorables y para controlar o influir en su contexto.

Finalmente, se concluye que existe relación inversa entre factores de estrés y bienestar ($\rho = -,883$) en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca –

2022, de igual manera se mostró que el nivel de estrés es alto con 65% mientras que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 55%.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Luego de realizar el análisis correspondiente a los resultados del presente estudio, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se acepta la hipótesis de investigador la cual indica que existe correlación inversa entre factores de estrés y bienestar ($\rho = -,883$) en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.
- De igual manera se mostró que el nivel de estrés es alto con 65% en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.
- Asimismo, se indica que el nivel de bienestar psicológico es bajo con 55% en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.
- Así también se indicó que de acuerdo con el sexo existe predominio del sexo femenino en nivel alto de acuerdo con el estrés con 66% en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.
- Por último, de acuerdo con el bienestar psicológico existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 66% en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajamarca – 2022.

Recomendaciones:

- Se recomienda a la Policía Nacional del Perú, realizar alianzas estratégicas con instituciones que trabajen la salud mental con la finalidad de realizar talleres para disminuir el nivel de estrés en el personal policial.
- De igual manera, se recomienda a la Policía nacional del Perú, que a través de las alianzas estratégicas se puedan realizar charlas con las cuales se pueda mejorar el bienestar psicológico del personal policial.
- Finalmente, se recomienda, a los futuros investigadores, realizar estudios en la población evaluada ya que existen pocos estudios a nivel local, de esta manera se puede contribuir a nivel social con la comunidad Cajamarquina.

Referencias:

American Psychological Association (APA). [2018]. *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Recuperado de: www.uhu.es/susana_paino/EP/CcAPA.pdf

Asociación Americana de Psicólogos (APA) [2019]. El estrés es un problema serio. Recuperado de: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-problema>

Bazán, J. (2016). Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12677/Mas_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bazán, S. y Cerna, M. (2019). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio universidad Privada Guillermo Urrelo.

Benavides, C., Rojas, L. y Segura, A. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 12(3), 8 – 19.

Benavides, C., Segura, A. y Rojas, L. (2020) Análisis de bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 12(3), 8-19.

Briones, K. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico (SPWB) de Ryff versión abreviada en adolescentes de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.

Coaquira, J. y Cepillado, M. (2014). Estrés y consumo de alcohol en trabajadoras sexuales. *Revista de investigación universitaria*, 4(2), 1 – 20.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.

Liberalesso, A. (2001). *Bienestar subjetivo en la vida adulta y en la vejez: rumbo a una psicología positiva en América Latina*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Estatal de Campiñas, Sao Paulo, Brasil.

Miller, L., y Dell, A. (2017). *American Psychological Association*. Recuperado de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>

Peiró, J. y Prieto, F (1996). *Tratado de Psicología del trabajo I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Prentice Hall Hispanoamericana.

Pérez, M. y Salcedo, K. (2018). *Niveles de estrés en trabajadoras sexuales de Cajamarca*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.

- Rossi, R. (2012). *Los consejos del psicólogo para superar el estrés*. Barcelona: De Vecchi Ediciones. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=mgZrSzq9o2YC&printsec=frontcover&dq=estres&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=estres&f=true
- Ryff, C. (1989). ¿La felicidad lo es todo, o lo es? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 1069-1081
- Ryff, C. y Singer, B. (2006). Conócete a ti mismo y conviértete en lo que eres: un enfoque eudaimónico para el bienestar psicológico. *Happiness Studies*, 9(1), 13 – 39
- Salazar, L. Y. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Tualombo, L. M. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del Lima, Este*. (Tesis de Licenciatura). Universidad peruana Unión. Lima, Perú.
- Uzuriaga, C. (2019). *Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Cruz, M. L. (2019). Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa. (Tesis de Licenciatura). Universidad nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.
<https://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTRÉS%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOLÓGICO%20EN%20EFECTIVOS%20P>
- León, R. (2017). Estrés laboral en el personal policial que labora en la dirección antidrogas de la policía nacional del Perú – Lima. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio TELESUP.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/814>
- Luceño, L., García, Y., Talavera, B. y Martín, J. (2016). Estrés en policías españoles según rango ocupacional, sexo, edad y turno de trabajo. *Psicothema*, 28(4). 389 -393.
<https://psiquiatria.com/article.php?ar=trastornos-de-ansiedad&wurl=estres-en-policias-espanoles-segun-rango-ocupacional-sexo-edad-y-turno-de-trabajo>
- Mas, Ll. (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]. Repositorio Universidad Cesar Valejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12677/Mas_L_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marquina, R. y Benavides, A. (2021). Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el covid-19 *Revista ConCiencia EPG*, 6(2), 132 – 142.
<https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/153>.

Miller, L., y Dell, A. (2017). *Los distintos tipos de estrés*. American Psychological Association. <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>

Observatorio de Recursos Humanos. (15 de setiembre de 2020). *El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral*.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-e-stres-laboral.html>

Organización Mundial de las Naciones Unidas. (18 de abril de 2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*.
<https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

Rodríguez, E. y Scharagrodsky, C. (2008). *Afrontamiento al estrés en policías*. XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. <https://www.academica.org/000-032/194.pdf>

ANEXOS

ANEXO A:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	MUESTRA	MÉTODO	INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación entre factores de estrés y bienestar en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca - 2022?	Ho: Existe relación inversa entre estrés y bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.	Variable Independiente: Estrés laboral Variable Dependiente: Bienestar psicológico	Muestra: a: 60 efectivos policiales cuyas edades se encuentran entre los 25 y 60 años	Tipo: básico, descriptivo correlacional y cuantitativo. Diseño: No experimental y de corte trasversal. Muestreo: Probabilístico aleatorio simple	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuestionario de estrés. ● Escala de bienestar psicológico.
	OBJETIVO GENERAL:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
OBJETIVOS	terminar relación entre factores de estrés y bienestar	Identificar el nivel estrés en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022. - Identificar el nivel de bienestar psicológico en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.			

en el personal de
la Policía
Nacional del
Perú Cajamarca
– 2022.

- Identificar el nivel de estrés, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.
- Identificar el nivel de bienestar psicológico, de acuerdo con el sexo, en el personal de la Policía Nacional del Perú Cajamarca – 2022.

ANEXO B:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

¡En hora buena! Usted ha sido invitado a participar del estudio de investigación denominado ***FACTORES DE ESTRÉS Y BIENESTAR EN EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ, CAJAMRCA - 2022***, realizado por los bachilleres de Psicología **Lourdes Becerra Briones y Fátima Becerra Briones**.

Para lo cual se le solicita que si tiene alguna duda, escuche con atención la exposición e indicaciones de la investigadora, frente a cualquier duda se le pide, levante la mano y realice la pregunta correspondiente.

Cabe mencionar que la participación en la investigación es de manera ***VOLUNTARIA***, los datos obtenidos serán para beneficio de la población, además serán netamente de uso académico y los resultados no serán mostrados a terceras personas.

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION

N° D.N.I:

ANEXO C:

FICHA BÁSICA DE INFORMACIÓN

SEXO	
EDAD	
ESTADO CIVIL	
LUGAR DE NACIMIENTO	
Nº DE HIJOS	
CON QUIEN VIVE	
TIEMPO DE SERVICIO	

ANEXO D

ESCALA DE ESTRÉS

Escriba el número que le corresponda a cada ítem, según lo que usted siente teniendo en cuenta que:

Siempre (4)

Casi Siempre (3)

A veces (2)

Nunca (1)

NOTA: No existen respuestas buenas o malas, la información no será emitida a terceras personas.

PREGUNTAS	RSPTA
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	
2. Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	
3. Problemas respiratorios.	
4. Dolor de cabeza.	
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.	
7. Cambios fuertes del apetito.	

8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	
9. Dificultad en las relaciones familiares.	
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.	
12. Sensación de aislamiento y desinterés.	
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.	
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	
17. Cansancio, tedio o desgano.	
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	
19. Deseo de no asistir al trabajo.	
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	
21. Dificultad para tomar decisiones.	
22. Deseo de cambiar de empleo.	
23. Sentimiento de soledad y miedo.	
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	

25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	
26. Consume de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	
27. Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.	
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	
29. Sentimientos de que se está perdiendo la razón.	
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	

ANEXO E

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE ESTRÉS

1. Nombre Original	Cuestionario de Estrés
2. Autores	Coaquira y Cepillado (2014)
3. Procedencia	Colombia
4. Adaptación Cajamarquina	Milagros Pérez y Kathya Salcedo (2018)
5. Administración	Individual y colectiva.

6. Duración	Sin límite (tiempo aproximado de 15 a 20 minutos)
7. Aplicación	Hombres y mujeres de 17 años en adelante.
8. Puntuación	Escala de Likert del 1 al 4.
9. Significación	Medición del estrés
10. Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0,923
11. Usos	Clínico y en la investigación. Son usuarios potenciales aquellas personas que padezcan de situaciones estresantes.
12. Materiales	Cuestionario de estrés, lápiz/lapicero.

Según Pérez y Salcedo (2018), estas son las puntuaciones para la calificación del Cuestionario de estrés:

Puntuación	Nivel
0 – 7	Muy bajo
8 – 12	Bajo
13 – 17	Medio
18 – 23	Alto
24 a +	Muy alto

ANEXO F

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (SPWB)

Lee cuidadosamente las siguientes oraciones y coloco un aspa (x) en el casillero cuyo significado refleje tu manera de ser más frecuente. Responde TODOS los ítems.

NOTA: No existen respuestas buenas o malas, los resultados obtenidos se utilizarán con fines netamente académicos.

		Siem pre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nun ca
	Expreso mis ideas incluso cuando estas sean diferentes al de la mayoría.				
	Me resulta difícil organizar mi vida de un modo que me sienta satisfecho(a).				
	Me encanta hacer planes para mi futuro y me esfuerzo por cumplirlos.				
	Me siento seguro(a) con lo que soy.				
	Siento que las personas que aprecio me brindan cosas muy valiosas.				
	Las cosas que he hecho en mi pasado, hago en mi presente y haré en mi futuro le dan sentido a mi vida.				
	Me agrada mi forma de ser, en gran medida.				
	Siento que continuamente estoy desarrollando mis capacidades.				
	Confío en mis opiniones, incluso si son contrarias a los de la mayoría.				
	Los deberes que tengo en mi vida diaria me generan gran malestar.				

0					
1	Tengo claro cuál es mi objetivo y metas en la vida.				
2	Cuento con personas que me brindan su confianza.				
3	Me es difícil expresar mis opiniones con la gente que tienen un tema en discusión.				
4	Soy bueno(a) manejando y aprovechando las oportunidades que me ofrece mi entorno.				
5	Me siento orgulloso(a) de la vida que llevo.				
6	Mis amigos(as) saben que pueden confiar en mí.				
7	En los últimos años he rechazado o evitado asumir nuevas responsabilidades para mi vida.				
8	A lo largo de mi vida he aprendido he cambiado y he desarrollado mis habilidades.				

ANEXO G

FICHA TÉCNICA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (SPWB_LS)

1. Nombre Original	Escala de Bienestar Psicológico de Ryff
2. Autor	Carol Ryff (1995)
3. Procedencia	Estados Unidos
4. Adaptación Cajamarquina	Katherine Vanessa Briones Herrera (2019).
5. Confiabilidad	0,83 con Alfa de Cronbach.
6. Administración	Individual y colectiva.
7. Duración	10 – 15 minutos aproximadamente.
8. Aplicación	Adolescentes en adelante.
9. Puntuación	Escala de Likert del 1 al 4.
10. Significación	Evaluación de la percepción de bienestar personal.
11. Usos	Educacional, clínico y en la investigación. Son usuarios potenciales aquellos profesionales que se desempeñan como psicólogos, psiquiatras médicos, trabajadores sociales, consejeros, tutores.
12. Material	Escala de Bienestar Psicológico, lápiz /lapicero.

Según Briones (2019), las siguientes son las puntuaciones para la Escala de Bienestar Psicológico (SPWB) de forma global y en sus seis dimensiones:

Niveles Generales Escala de Bienestar Psicológico (SPWB)

	BAJO	MEDIO	ALT O
Bienestar psicológico	18 a 57	58 a 63	más de 64
Auto aceptación	3 a 10	1 1	1 2
Relaciones positivas	3 a 9	10 a 11	1 2
Dominio de entorno	3 a 7	8 a 9	10 a 12
Propósito de vida	3 a 9	1 0	11 a 12
Autonomía	3 a 8	9	10 a 12
Crecimiento personal	3 a 8	9 a 10	11 a 12

Niveles para el sexo masculino

	BAJO	MEDIO	ALTO
Bienestar psicológico	18 a 58	57 a 63	más de 64
Auto aceptación	3 a 10	1 1	1 2
Relaciones positivas	3 a 9	10 a 11	1 2

Dominio de entorno	3 a 7	8 a 9	10 a 12
Propósito de vida	3 a 9	1 0	11 a 12
Autonomía	3 a 8	9	10 a 12
Crecimiento personal	3 a 8	9 a 10	11 a 12

Niveles para el sexo femenino

	BAJO	MEDIO	ALTO
Bienestar psicológico	18 a 56	58 a 62	Más de 63
Auto aceptación	3 a 9	10 a 11	1 2
Relaciones positivas	3 a 10	1 1	1 2
Dominio de entorno	3 a 7	8 a 9	10 a 12
Propósito de vida	3 a 8	1 0	11 a 12

Autonomía	3 a 7	8 a 9	10 a 12
Crecimiento personal	3 a 8	9	10 a 12
