

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**Estrés laboral y bienestar psicológico en personal policial en contexto  
COVID-19, Lambayeque 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Sheyla Allison Chasquez Sandoval**

**ASESOR**

**Nelly Patricia Becerra Escate**

<https://orcid.org/0000-0002-5933-0843>

**Chiclayo, 2025**

**Estrés laboral y bienestar psicológico en personal policial en contexto COVID-19, Lambayeque 2022**

PRESENTADA POR

**Sheyla Allison Chasquez Sandoval**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Fernando Suarez Santa Cruz  
PRESIDENTE

José Rolando Gamarra Moncayo  
SECRETARIO

Nelly Patricia Becerra Escate  
VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre Aracely, que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre.

A mi padre Ricardo por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida y por demostrarme siempre su apoyo incondicional. A mis tías, Eva y Anne, a quienes quiero como a una madre, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuestas a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

## **Agradecimientos**

Quiero brindar mi profundo agradecimiento a mi padre y madre, por acompañarme durante mi proceso estudiantil, y con su apoyo me han ayudado a cumplir mis metas.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, a mis profesores quienes con la enseñanza y sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional. Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Nelly Patricia Becerra Escate, durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

# ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PERSONAL POLICIAL EN CONTEXTO COVID-19, LAMBAYEQUE 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>13%</b>	<b>11%</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.utesup.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>idoc.pub</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad de San Martín de Porres</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción.....	8
Materiales y métodos.....	16
Resultados y discusión .....	18
Conclusiones.....	25
Recomendaciones .....	26
Referencias .....	27
Anexos.....	31

## Resumen

Ante el contexto laboral con múltiples factores estresores en el que ejerce sus funciones el personal policial, se plantea como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en el personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022; y como objetivos específicos, identificar la relación entre estrés laboral y las dimensiones bienestar psicológico en personal policial en contexto COVID-19, Lambayeque 2022, identificar los niveles de estrés laboral en el personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022, identificar los niveles de bienestar psicológico en el personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022, e identificar el estrés laboral y bienestar psicológico de acuerdo a sexo personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022. El diseño del presente estudio fue no experimental, de alcance descriptivo-correlacional; la muestra fue 124 personal policial de ambos sexos, entre el rango de 22 a 59 años de edad; y los instrumentos administrados fueron Escala de estrés laboral OIT-OMS y Escala de Bienestar Psicológico de Cosullo. Se halló relación significativa ( $p < 0,001$ ), inversa y fuerte (Rho es -0.642). Se concluye que existe relación significativa e inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico en el personal policial en contexto de pandemia.

**Palabras clave:** Estrés laboral, bienestar psicológico, personal policial, COVID-19.

## Abstract

Given the work context with multiple stressors in which police personnel carry out their functions, the general objective is to determine the relationship between work stress and psychological well-being in police personnel in the context of the COVID-19 pandemic, Lambayeque 2022; and as specific objectives, to identify the relationship between work stress and the dimensions of psychological well-being in police personnel in the context of COVID-19, Lambayeque 2022, to identify the levels of work stress in police personnel in the context of the COVID-19 pandemic, Lambayeque 2022, identify the levels of psychological well-being in police personnel in the context of the COVID-19 pandemic, Lambayeque 2022, and describe the sociodemographic characteristics of police personnel in the context of the COVID-19 pandemic, Lambayeque 2022. The design of this study it was non-experimental, descriptive- correlational in scope; the sample was 124 police personnel of both sexes, between the range of 22 to 59 years of age; and the instruments administered were the OIT-WHO Work Stress Scale and the Cosullo Psychological Well-Being Scale. A significant ( $p < 0.001$ ), inverse and strong relationship (Rho is -0.642) was found. It is concluded that there is a significant and inverse relationship between work stress and psychological well-being in police personnel in the context of a pandemic.

**Keywords:** Work stress, psychological well-being, police personnel, COVID-19.

## Introducción

“El desarrollo viene con el empleo” frase empleada por la agenda de desarrollo sostenible 2030 (Naciones Unidas, 2015) para resumir la realidad actual, desde la que el trabajo permite a cada persona como a los hogares y a la sociedad superar barreras económicas, crecer, ser productivos y prósperos; así mismo, la agenda plantea como uno de los objetivos: el trabajo decente, desde el que se vele por la calidad de vida del colaborador.

El trabajo es importante en la vida de cada persona, dado que le permite obtener un sustento y crecimiento económico autónomo, potenciar competencias y habilidades, así como verse inmerso en un flujo de productividad y objetivos. A su vez, tal como refiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) en el centro de labores se pueden generar una serie de riesgos que afecten desfavorablemente al trabajador, por lo que es necesario que cada organización se encuentre alineada con la promoción de la salud y el bienestar del trabajador en su ambiente laboral.

Entre los fenómenos que tienden a afectar negativamente el ambiente de trabajo, se encuentra el estrés laboral, el mismo que puede terminar impactando en el desgaste de la salud, presencia de daños físicos y deterioro de la calidad de vida de los colaboradores; a su vez, es necesario mencionar que no existe un dato global del índice de estrés laboral, variando según regiones y naciones (OIT, 2016). Es así, que, en Europa, la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (2017) señala que el 22% de los trabajadores experimentan estrés en su lugar de trabajo; además, en América del Centro, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2012) señala que uno de cada diez colaboradores refieren elevado nivel de estrés a nivel clínico dadas las condiciones del ambiente de trabajo; mientras que, en Oceanía, la Sociedad Australiana de Psicología (2015) halló que 7 de cada 10 trabajadores informan niveles altos de estrés que afectan su salud física.

En el Perú, el Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (MTPE, 2014) reconoce al estrés como uno de los riesgos psicosociales más frecuentes en el contexto de trabajo, las cifras oscilan entre 15% y 26% de acuerdo a estudios (Instituto de Salud Mental, 2005; Fernández, 2010; MTPE, 2014); y se resalta que, entre los rubros de mayor afectación, se encuentran las fuerzas armadas y la policía nacional. El estrés en policías es inherente a su profesión, y su desarrollo se explica debido a diversos factores, entre ellos los riesgos y peligros propios a sus funciones, impacto emocional debido a la atención permanente de problemas de seguridad

ciudadana individual y de grupo, así como, a la sobrecarga de trabajo, escasez de recursos, turnos de trabajos (Torres et al., 2002; García, 2015; Blanco-Álvarez, 2017).

De esta manera, ante el contexto laboral con múltiples factores estresores en el que ejerce sus funciones el personal policial, la Organización Mundial de la Salud (2019) señala que en el ambiente de trabajo se debe fomentar el bienestar psicológico debido a sus efectos favorables en los objetivos de la organización, así como en la salud general, realización profesional y calidad de vida de cada colaborador.

El bienestar psicológico se halla inversamente relacionado con niveles elevados de estrés en policías, de acuerdo a diferentes estudios (Albines, 2021; Quintana y Cárdenas, 2021; Espinoza, 2021; Adegoke, 2015) dado que, si bien el estrés puede ser funcional para motivar e impulsar a un individuo hacia sus objetivos planteados, cuando se encuentra en niveles elevado puede generar reacciones emocionales y físicas desagradables, afectando negativamente sus conductas a corto y largo plazo, y de esta forma, la realización personal, funcionamiento psicológico, como propósitos de vida, indicadores del bienestar percibido por los colaboradores.

El personal policial en las 2 comisarías de Lambayeque, ejercen sus funciones en un ambiente caracterizado por elementos estresantes, exigencias continuas y alta carga de trabajo que experimenta día a día al encontrarse en contacto con comunidades vulnerables, como consecuencias evidencian conductas de irritabilidad, frustración, tristeza, dificultades en el desempeño de sus funciones, cansancio continuo, problemáticas en su entorno familiar, social y personal, y en general, desgaste emocional (Información personal, Mayor Chávez, 05 abril 2022).

Por lo anteriormente mencionado, se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022?

El objetivo general fue determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en el personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022; y como objetivos específicos, identificar la relación entre estrés laboral y las dimensiones bienestar psicológico en personal policial en contexto COVID-19, Lambayeque 2022, Identificar los niveles de estrés laboral en el personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022, Identificar los niveles de bienestar psicológico en el personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022, e identificar el estrés laboral y

bienestar psicológico de acuerdo a sexo del personal policial personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022.

Los resultados del presente estudio serán de importancia a los oficiales del comando que dirigen a las 2 comisarías pues podrán tomar decisiones sobre algunas estrategias a implementar con la finalidad de revertir los resultados de ser el caso. Asimismo, el estudio será de utilidad para los profesionales de salud mental de la Policía Nacional del Perú, dado que los datos hallados servirán como base para identificar las problemáticas, y posteriormente, realizar programas de intervención de nivel primario y secundario, orientados a mejorar la salud mental, estrategias de afrontamiento al estrés y bienestar del personal de policías. Será beneficioso para los participantes pues les permitirá conocer y concientizar características perjudiciales que pueden estar presentando, asimismo, reducir niveles de estrés, afrontar de manera adaptativa los estresores que atraviesan continuamente y mejorar su bienestar integral.

## **Revisión de Literatura**

### *Antecedentes*

A nivel internacional, en Corea, Gi-Wook et al. (2020) realizaron un estudio correlacional-descriptivo, con el objetivo de explorar la relación de estrés laboral, estilos de afrontamiento y bienestar psicológico en policías. El muestreo fue por conveniencia, estando compuesto por 112 policías, de 20 a 60 años que han laborado más de 6 meses, a los cuales se les administró la escala de estrés ocupacional KOSS-SF, el cuestionario de estilos de afrontamiento y la escala de bienestar psicológico PANAS. Se encontró relación negativa entre estrés y bienestar psicológico ( $r=-0.2$ ), a su vez, el nivel de estrés laboral de los policías fue moderado. Lo cual se explica debido a que un alto estrés laboral se asocia con la peligrosa exposición a riesgos, menor actividad física, baja satisfacción con la vida y salud, por lo que, disminuye la percepción de bienestar psicológico.

Por su parte, Benavides et al. (2020) ejecutó una investigación descriptiva, con el propósito de identificar el grado de bienestar psicológico en el personal de policía de la costa de Colombia. Los participantes fueron 602 oficiales, de ambos sexos, con más de 6 meses de pertenencia en su labor, de 18 a 64 años. El instrumento aplicado fue la Escala de Bienestar Psicológico EBP. Se encontró que el 61% presenta un nivel alto de bienestar general, seguido por el nivel medio en un 29%, así también, en las dimensiones de bienestar: material, laboral,

psicológica y de pareja predomina el nivel elevado. Como conclusiones, se señaló que es necesaria la priorización de estrategias que permitan mejorar el bienestar integral de los policías y así su calidad de vida.

Adegoke (2015) en su estudio descriptivo-causal, estableció el propósito de examinar los efectos del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal policial en Nigeria. Los participantes fueron 250 policías entre 18 a 35 años de edad, de cinco localidades, a partir de muestreo aleatorio simple, a los mismos, que se les aplicó la Escala de encuesta de experiencia vital y bienestar, escala de estrés percibido y de problemas diarios. Se halló que existe efecto significativo del estrés laboral sobre el bienestar psicológico en la policía ( $p < 0.05$ ,  $F = 4.6$ ), así como de las dimensiones de estrés sobre el bienestar. Se concluyó que estrés laboral en niveles elevados impacta desfavorablemente en el comportamiento, reacciones emocionales y realización de la persona, por ende, en su bienestar psicológico.

En Perú, Albines (2021) en su investigación descriptiva-correlacional, planteó el objetivo de identificar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Policía de Cajamarca, así como hallar los niveles de cada variable. El diseño de estudio fue no experimental. La muestra estuvo conformada por 61 trabajadores, varones y mujeres, a los que se les administró el cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS, así como la escala de Bienestar de Ryff. Se encontró la presencia de relación inversa entre estrés y bienestar en policías ( $Rho = -.85$ ), así también, que el 38% presenta un nivel elevado de estrés laboral, un 51% evidencia un nivel bajo de bienestar. Como conclusiones se señala que a medida que el estrés incrementa, el bienestar psicológico decae en los colaboradores.

Quintana y Cárdenas (2021) en su estudio descriptivo correlacional, tuvieron como fin hallar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos de la policía de Celendín, así como identificar los niveles de las variables. El estudio fue de tipo básico y cuantitativo. La muestra fue no probabilística, siendo 50 efectivos de la policía, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Estrés de OIT, y escala de Bienestar de Ryff. Se halló la existencia de una relación inversa y significativa entre variables ( $Rho = -.861$ ), así como que el 58% de los policías presentan nivel alto de estrés y el 30% nivel bajo de bienestar psicológico. Se concluyó que los niveles de estrés en la policía se ven altamente comprometidos con la disminución del bienestar psicológico de los mismos, afectándolos negativamente.

Espinoza (2021) en su investigación correlacional, estableció como fin general hallar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en policías de la división de Surquillo, Lima.

El estudio fue básico, no experimental. Participaron 228 efectivos policías de la DIRCRI, se aplicó el Cuestionario de estrés laboral de Quirós, y el cuestionario de Bienestar Psicológico de Casullo. Los resultados evidenciaron la presencia de relación significativa inversa entre variables ( $Rho=-.451$ ) como un tamaño del efecto medio, se halló relación indirecta entre las dimensiones de bienestar psicológico y estrés laboral. Donde, se concluyó que la formación y contexto castrense contribuye a los elevados niveles de estrés, lo que, a su vez, repercuten en la disminución del bienestar.

Carranza y Ortiz (2021) en su estudio descriptivo, establecieron con finalidad hallar los niveles de estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al covid-19 en policías de Trujillo en contexto de pandemia. La muestra no probabilística estuvo conformada por 246 policías de 30 a 40 años, en mayor parte varones. Los cuestionarios aplicados fueron el estrés laboral de Prieto y Trucco, Bienestar psicológico de Ryff, y la escala de miedo al Covid-19 de Ahorsu. Se halló que existe un nivel moderado de estrés laboral y dimensiones, así como de bienestar psicológico y temor al Covid-19 en policías. A partir de lo que se concluye que, la muestra de policías se encontraba adaptada al contexto de pandemia, tras varios meses de inserción en el mismo como la disminución de temor al contagio.

## **Bases Teóricas**

### ***Estrés laboral***

Entre las definiciones más ampliamente aceptadas se halla, la brindada por la OIT (2016) desde la cual indica que es una respuesta a nivel físico y emocional del colaborador frente a las demandas y presiones del ambiente laboral, que no se ajustan ni a sus capacidades ni conocimientos, por lo que se desencadena una serie de características de malestar.

Según Leka et al. (2004) son una serie de respuestas que presenta la persona ante las presiones de su entorno de trabajo, las cuales sobrepasan sus competencias y conocimientos, y se pone a prueba su capacidad de afrontar estas situaciones.

Así mismo, entre los síntomas de estrés laboral, Rossi (2012) los cataloga en tres tipologías: Físicos, dentro de lo que se halla la sudoración de manos, náuseas, mareos, taquicardia, y malestares gastrointestinales; también psicológicos, como las dificultades en la concentración, irritabilidad, variaciones en el estado de ánimo, consumo de sustancias, apatía y agresividad, así como, de índole social, encontrando el aislamiento, reducción de la productividad y eficiencia en el trabajo, y disminución de calidad de relaciones interpersonales.

Se considera pertinente, establecer la discriminación del constructo estrés laboral, con el de síndrome de burnout, es así que, en el primer caso, se contempla como un conjunto de reacciones ante agentes estresantes nocivos en la actividad laboral, de carácter temporal y a modo de respuesta ante las exigencias del medio; mientras que, el burnout se considera un síndrome de características de agotamiento y despersonalización a partir del estrés crónico, a su vez, el malestar se mantiene de manera prolongada en el trabajador a pesar de que las exigencias del medio desaparezcan (Joffre-Velázquez, et al., 2008).

### **Consecuencias del estrés laboral**

De manera general, el estrés se constituye como un factor de riesgo para una serie de enfermedades autoinmunes y crónicas, como para el desarrollo de trastornos mentales, a su vez impacta desfavorablemente en la organización, por ende, se puede desglosar en las siguientes categorías (Leza, 2005; Montalvo, 2014):

Consecuencias para el colaborador, constituidas por la gama de manifestaciones externas a nivel motor como conductual dentro de las que se hallan los temblores, tartamudeo, voz entrecortada, así como, alteraciones en la salud a raíz de respuestas inadaptadas en el organismo desencadenando trastornos gastrointestinales, endocrinos, cardiovasculares, entre otros; aunado, genera consecuencias perjudiciales en el ámbito emocional y social del trabajador, tales como preocupación excesiva, confusión, dificultades en las funciones ejecutivas, deterioro de los vínculos sociales, deficiencias en el rendimiento laboral y profesional.

Consecuencias para la organización, dado que, al afectar de manera individual al colaborador, visto como talento humano de la empresa, influye perjudicialmente en la productividad y calidad del trabajo, de igual manera, se relaciona con enfermedad, absentismo laboral, e incremento de accidentes, por ende, en los costes económicos que ello genera.

## **Modelos de estrés laboral**

### ***Modelo de desbalance esfuerzo y recompensa***

Postulado por Siegrist en 1996 plantea que se aboca dado el elevado esfuerzo y la baja recompensa generada en el ámbito laboral; de tal manera, que el esfuerzo puede ser extrínseco tales como demandas y obligaciones, o también de índole intrínseca, es decir, elevada motivación al afrontamiento; mientras que la recompensa puede catalogarse en tres tipos: dinero, estima y logro de estatus (Mansilla, 2012; Montalvo, 2014).

Por lo que, desde este enfoque, el estrés se explica al suscitarse un nivel alto de esfuerzo por parte del trabajador, evidenciado en su rendimiento, deberá ser bien recompensado, caso contrario, se generará un nivel alto de estrés en él; además, se considera que una fórmula de estrés en el ámbito laboral, es un alto esfuerzo, entendido como la exigencia al realizar el trabajo, un salario inadecuado, como un bajo control del estatus ocupacional, de la mano, de una baja autoestima y autoeficacia en el colaborador (Cárdenas, 2020; Mansilla, 2012).

### ***Modelo de desajuste entre demandas y recursos***

Formulado por Harrison en 1978, desde el cual señala que el estrés en el trabajo en consecuencia del escaso coordinación entre exigencias y demandas de las funciones a ejecutar como de las herramientas con lo que cuenta el asalariado para afrontarlas (Mansilla, 2012; Montalvo, 2014).

De tal manera que, el proceso de desarrollo de estrés tiene su origen en el desequilibrio percibido por el trabajador en torno a lo que se le demanda en el trabajo y sus propias competencias, es así que el modelo identifica tres dimensiones relevantes a valorar: los recursos con lo que se cuenta, las demandas del medio y la percepción de dichas demandas por parte del colaborador (Carranza y Ortiz, 2021; Rodríguez y Rivas, 2011).

### ***Modelo orientado a la dirección***

Diseñado por Mattenson e Ivancevich en 1987, el cual establece seis componentes para explicar el desarrollo del estrés en el trabajo, los cuales se hallan a modo de un continuo, siendo estos: los estresores, a nivel organizacionales como extraorganizacional, la percepción cognitiva de la situación, sumada a las diferencias individuales, asimismo, las respuestas de índole físico, psicológico y conductual, características del estrés, y tras ello, las consecuencias en a nivel de salud, familia y desempeño en la organización (Montalvo, 2014).

Asimismo, es el modelo seleccionado para el presente estudio, sobre el cual se basa el instrumento de estrés laboral de OIT-OMS elaborado por Mattenson e Ivancevich, distingue las siguientes dimensiones (Carranza, 2018; Albines y Correa, 2021):

Clima organizacional, referido a las características del ambiente en el que se realizan las actividades laborales y, por ende, que posee la organización, de tal forma que el contexto al ser agradable o no condiciona la conducta de los colaboradores.

Estructura organizacional, entendida como el conjunto de jerarquías que presenta el trabajador en la empresa, asociada a factores como el centro de labores, puesto y autoridad

Tecnología, es decir, la gama de recursos tecnológicos de los que disponen los trabajadores, en caso de existir restricciones en su uso, incrementa el número de estresores.

Influencia del líder, orientado a las acciones y forma de liderar del jefe inmediato y superiores en general, lo cual puede mermar la productividad como satisfacción del equipo

Falta de cohesión, referida a la unión del grupo en términos de ejecución y respaldo en funciones de trabajo.

Respaldo de grupo, desde el cual el equipo de trabajadores comparte ideas, pensamientos y emociones, recibiendo escaso soporte por parte de los pares.

### **Bienestar psicológico**

Tradicionalmente, han existido dos vertientes al momento de concebir al bienestar desde la postura psicológica, uno orientado a una perspectiva hedónica, y, por otro lado, un enfoque eudomónico, desde el que se considera el bienestar psicológico específicamente (Diez et al., 2006).

El bienestar psicológico, tiene su origen en el equilibrio entre los objetivos y proyectos que cumplir con los logros que se tiene en la actualidad, lo cual está conformado por las áreas de más provecho para la persona, este proceso se genera tras la etapa de enfrentar a sus propios recursos y la sociedad, dando lugar a autorrealización personal (Carranza y Ortiz, 2018).

Por su lado, Ryff (citado en Quintana y Cárdenas, 2021) considera el bienestar como la valoración que realiza el ser humano en torno a todos sus aspectos de vida, generando como consecuencia una serie de emociones continuas en torno a su estilo de vivir.

A lo cual, Ryan y Deci (citado en Benavides et al., 2020) añaden que es la evaluación de características emocionales, afectivas y cognitivas que engloban afecto de índole positiva como negativa y satisfacción, así como la valoración del funcionamiento óptimo de las personas.

## **Modelos de bienestar psicológico**

### ***Teoría de Rayn***

Se encuentra dentro del grupo de teorías universalistas, las cuales conciben al bienestar a partir del logro de determinados objetivos o cuando se han cubierto necesidades específicas, en este modelo se consideran como los tres requerimientos básicos a la autonomía, relaciones interpersonales y competencia, considerando que a medida se vean cubiertos, la persona se encontrará más satisfecha, y en general, su idea central es que la satisfacción de necesidades más intrínsecas, genera mayor nivel de bienestar, coherencia y significancia personal (Castro, 2009).

### ***Teoría de Ryff***

Ryff concibe una nueva postura, frente las tradicionales, en el que considera que es necesario contemplar la autorrealización, el ciclo de vida, como el funcionamiento mental adecuado, planteando que el constructo es multidimensional, y es mucho más amplio que el equilibrio de los hechos positivos en el tiempo (Castro, 2009).

Entre las dimensiones que establece el modelo de Ryff, sobre el cual se base el presente estudio, son las siguientes (citado en Espinoza, 2021):

Autoaceptación, entendida como la perspectiva positiva que se tiene sobre uno mismo, a pesar de las dificultades personal, como de la forma de trabajar para encontrar las motivaciones y emociones de uno mismo.

Relaciones positivas, referida a la habilidad de generar y mantener vínculos equilibrados en su medio basado en el amor y la confianza.

Autonomía, comprendida como la competencia de decidir de manera individual y no verse interferido por la presión del grupo.

Dominio del entorno, herramienta que permite manejar su ambiente teniendo en consideración la influencia en los demás y el amoldamiento de las necesidades.

Propósito de vida, referido al sentido que cobran las actividades diarias, proyectos y objetivos, para que estos sean concretos.

Crecimiento personal, siendo el continuos de estrategias que se orientan en la consolidación de competencias personales que llevan al crecimiento y desarrollo del ser humano.

## **Materiales y métodos Diseño de investigación**

### **Diseño de investigación**

El diseño del presente estudio fue no experimental, ya que no se realizó la manipulación voluntaria de las variables y/o del contexto de evaluación, es decir, se examinaron en su ambiente natural; y el tipo de estudio, es descriptivo-correlacional, puesto que se orientó a hallar los niveles y características del estrés y bienestar psicológico, así como el tipo de correlación entre variables (Hernández et al., 2014).

### **Participantes.**

La población estuvo compuesta por 170 personal de policial de 2 comisarías de Lambayeque, tanto a varones y mujeres, cuyas edades se encuentran entre 22 a 59 años.

La muestra fue no probabilística de tipo intencional, estando conformada por 124, incluyendo a personal policial de ambos sexos (F=45, M=79), entre el rango de 22 a 59 años de edad (Adultos tempranos= 115; Adultos medios=9), y que se encuentre en condición de actividad asignado a las sedes de aplicación del instrumento; se excluyeron a personal policial que no acepte firmar el consentimiento informado y que asista a terapia psicológica.

### **Técnicas e instrumentos.**

Para Para la presente investigación se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y los son instrumentos son la Escala de estrés laboral OIT-OMS Elaborada en España por Ivancovich y Mattenson en el año 1980 (Anexo C), se encuentra compuesta por 25 ítems, divididos en siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, influencia del líder y respaldo del grupo. El cuestionario emplea una escala de repuesta tipo Likert del 1 al 7 (1=nunca hasta 7=siempre) y presenta un tiempo de aplicación de 20 minutos aproximadamente.

La adaptación en el Perú, se realizó por Suarez (2013) en trabajadores de un call center, hallando resultados que muestran la validez desde análisis factorial (KMO=0.95,  $X^2$

=4413.926) con un modelo de factores que explica el 64% de la varianza y con pesos factoriales superiores a 0.50; mientras que la confiabilidad mediante alfa de cronBach siendo 0.96 para la variable general, concluyendo que se pueda aplicar en las organizaciones.

En la población de policías, Cárdenas (2021) realizó una verificación de propiedades psicométricas, a partir de validez de contenido por criterio de expertos, hallando V de Aiken de 1, es decir, es altamente válida, y evidencia de confiabilidad por consistencia interna siendo 0.95 para estrés general.

Así mismo se empleó la escala de bienestar psicológico Es un instrumento elaborado por Cosullo en Argentina en 2002 (Anexo D), pretende medir el nivel de bienestar psicológico en adultos, se encuentra compuesto por 13 ítems, y se divide en cuatro dimensiones: autoaceptación, vínculos sociales, autonomía, y proyectos. El formato de respuestas que presenta es tipo Likert de 3 opciones (1=de acuerdo, 2= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3= en desacuerdo), se encontraron evidencias de confiabilidad por consistencia interna siendo 0.78 y validez de constructo a partir de análisis factorial con rotación de varimax.

En el Perú, Domínguez (2014) efectuó una adaptación del instrumento, encontrando que la fiabilidad de variable general como dimensiones es superior a 0.8 en todos los casos, a su vez, realizó un análisis factorial confirmatorio que permitió verificar la existencia cuatro dimensiones ( $\chi^2=169,19$ , RMSEA = 0,0919, CFI = 0,9613) mostrando un buen ajuste.

En el ámbito de policías peruanos, Espinoza (2021) ejecutó un análisis de las propiedades psicométricas, valorando la validez por juicio de expertos hallando un V de Aiken de 1 para los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, como fiabilidad por omega de McDonalds siendo 0.839.

## **Procedimientos.**

Para realizar el siguiente estudio, se remitió la carta de presentación de la directora de escuela de Psicología al comandante de las 2 comisarías, con el fin de que brinde el permiso y facilite el acceso al personal policial.

Tras obtener la autorización respectiva, se contactó y coordinó con el mayor a cargo la aplicación de la investigación y recogida de información, la cual se realizó en un ambiente de cada comisaría facilitado de acuerdo a horarios programados previamente, de tal forma, que en sesiones grupales se aplique el instrumento a los policías, las mismas en las que se detallará el proceso de estudio y el carácter voluntario del mismo.

### **Aspectos éticos.**

El estudio respetó los principios éticos establecidos en el informe Belmont (1979) siendo estos el respeto a la persona, beneficencia y justicia.

Dado que se veló por la autonomía de cada participante, al proporcionarle información detallada y comprensible en torno al proceso, fines, confidencialidad y tiempo de aplicación del estudio, así mismo, se les señalará su derecho a no participar como a retirarse en cualquier momento de la investigación sin generarle perjuicio alguno, todo ello explicitado en el consentimiento informado (Anexo E).

Además, el estudio buscó el beneficio de la población de estudio, al brindar los hallazgos a la organización, la misma que puede optar por diseñar medidas de intervención oportuna en base a ello, así mismo, el proceso de recogida de datos no involucra riesgo y/o peligro alguno a nivel físico, psicológico, entre otros.

Así mismo, la población fue seleccionada de acuerdo a la problemática de investigación, como según criterios de accesibilidad y cercanía a los participantes.

También, el proyecto fue revisado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Anexo F), para su posterior ejecución. Y con la finalidad de analizar la similitud y autenticidad del estudio, será examinado por el programa Turnitin, el cual se obtuvo un porcentaje menor a 30% (Anexo G).

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

Para el procesamiento de datos, se utilizó el programa Microsoft Excel 2016, en el cual se diseñó y ordenó la base de datos, con la finalidad de medir las variables y obtener las puntuaciones totales de cada uno.

Además, se empleó el software de uso libre JAMOV, para examinar la confiabilidad de los instrumentos, hallar los niveles de las variables de acuerdo a frecuencia, como analizar la correlación, para lo cual, se evaluó previamente la normalidad de datos, encontrando una distribución no normal, por lo que se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman. Tras ello, se mostrarán los resultados en figuras y tablas.

## Resultados y discusión

### *Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal policial*

Se encontró que existe correlación entre variables, siendo  $p < 0,001$ , aceptando la hipótesis del estudio, a su vez, la correlación es media e inversa, pues el Rho es -0.642; es decir a medida que aumenta estrés laboral, disminuye el bienestar psicológico en el personal policial en contexto de pandemia (ver Tabla 1).

**Tabla 1**

*Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en el personal policial*

		<b>Estrés laboral</b>	
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	r	-0.642
		Sig.	<0,001

Los resultados se encuentran similares a los hallados en estudios nacionales como los de Gi-wook et al. (2020), Albines (2021), Espinoza (2021) y Quintana y Cárdenas (2021) en población policial, quienes identificaron correlación significativa e inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico, encontrando un rho de -0.845, -0.531 y -0.861 respectivamente. Es decir, se halló que, al incrementar el estrés en personal policial, disminuye el bienestar percibido por los mismos, siendo relevante dado que factores estresores son característicos del rol de policía, por ende, presentan un alto riesgo a desencadenar estrés, lo cual se evidencia repercute en el bienestar psicológico que experimentan, por ende, en su desenvolvimiento general.

Los hallazgos se encuentran acorde a los señalado por la OIT (2016) en cuanto a que el estrés laboral se genera frente al desequilibrio de situaciones exigentes y las capacidades personales, y ante un nivel elevado de estrés, afecta negativamente las motivaciones y recursos propios; asimismo, se alinea con el Modelo explicativo de esfuerzo y recompensa (Cárdenas, 2020) mismo que indica que el nivel alto de estrés repercute desfavorablemente en la salud mental y bienestar de la personal, pues existe

una demanda alta de trabajo, y desbalance en la percepción de desarrollo personal como de estados emocionales.

***Dimensiones de bienestar psicológico y estrés laboral en personal policial en contexto COVID-19***

Se encontró que existe correlación entre estrés laboral y dimensiones de bienestar psicológico, siendo  $p < 0,001$ , aceptando la hipótesis del estudio, a su vez, la correlación es media e inversa, pues el Rho es superior a -0.6; es decir a medida que aumenta estrés laboral, disminuyen las dimensiones de bienestar psicológico en el personal policial en contexto de pandemia (ver Tabla 2).

**Tabla 2**

*Relación entre estrés laboral y dimensiones de bienestar psicológico en el personal policial*

		<b>Estrés laboral</b>	
Rho de Spearman	Aceptación de situaciones	r	-0.715
		Sig.	<0,001
	Autonomía	r	-0.612
		Sig.	<0,001
	Vínculos sociales	r	-0.674
		Sig.	<0,001
	Proyectos	r	-0.706
		Sig.	<0,001

Los resultados se encuentran en concordancia a los identificados por Espinoza (2021) en 228 efectivos policías de la DIRCRI de Lima, señalando relación significativa ( $p=0.00$ ) e inversa entre las dimensiones bienestar psicológico del modelo de Cosullo y estrés laboral.

Lo cual se explica de acuerdo con el modelo de interacción entre demanda y control de Karasek (citado en Cárdenas, 2020) puesto que cuando el colaborador presenta adecuado control, perspectiva positiva de sí mismo y competencia de decidir de forma autónoma, podrá hacer frente ante las demandas de su entorno, pudiendo

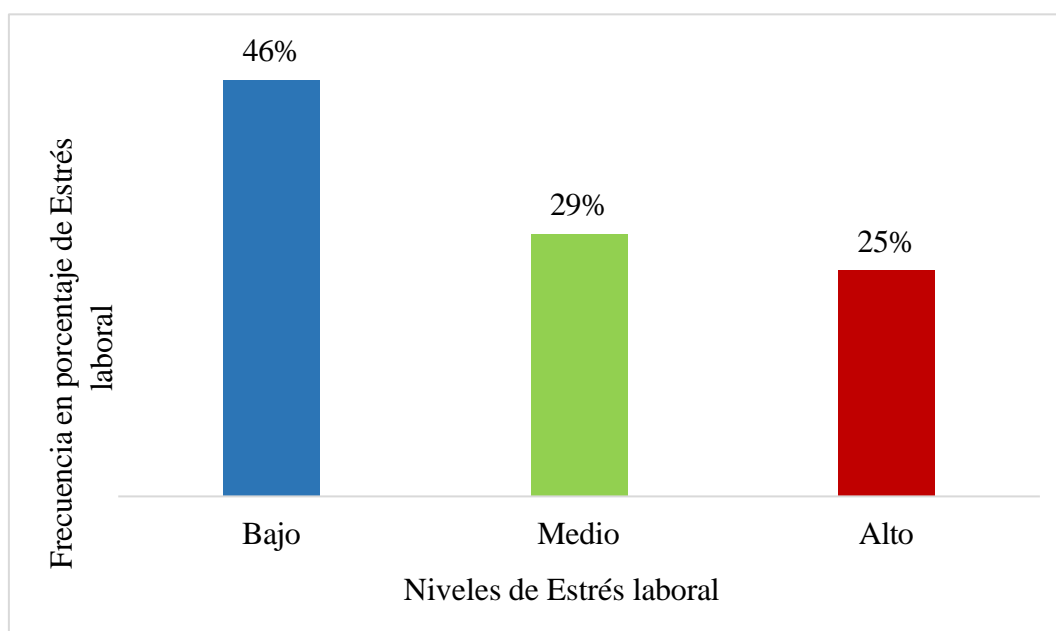
regular el estrés a experimentar; de igual manera se alinea con la teoría de ajuste laboral (citado en Montalvo, 2014) pues las elevadas demandas, dan lugar a respuestas de desbalance físico y psicológico en el colaborador, repercutiendo en la percepción de habilidades, desarrollo personal y visión de metas personales como laborales. Es decir, existe una relación bidireccional entre las variables, la cual puede ser explicada debido a que las características de experimentar un nivel alto bienestar psicológico permiten afrontar y por ende reducir el estrés, a su vez, un elevado nivel de estrés y factores estresores, repercute en habilidades personales y sociales, propias del bienestar.

### ***Estrés laboral en el personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19***

Se muestra que el 25% del personal policial se encuentra ubicado en el nivel alto, siendo aquellos que manifiestan y desencadenan de manera amplia respuestas a nivel físico y emocional frente a las demandas y presiones del ambiente laboral; además en un nivel medio se encuentra en 29%, desplegando reacciones psicológicas y físicas de afronte ante las exigencias del entorno.

**Figura 1**

*Niveles de Estrés laboral en el personal policial*



Lo cual se encuentra en la misma línea de lo referido en estudios nacionales, como Albines (2021), Carranza y Ortiz (2021) y Espinoza (2021) en oficiales de policía, los cuales identifican que un 38%, 25.2% y 21.1% respectivamente se encuentran en el nivel alto de estrés laboral.

Lo cual se explica dado que el estrés en policías se encuentra inherentemente ligado a su profesión pues, dado que se hallan en constante exposición a riesgos propios de sus labores, así como a sobrecarga de trabajo, escasez de recursos, y turnos de trabajos, repercutiendo a nivel emocional (García, 2015; Blanco-Álvarez, 2017); por ende, desencadenando respuestas físicas y psicológicas de índole desfavorable en el policía.

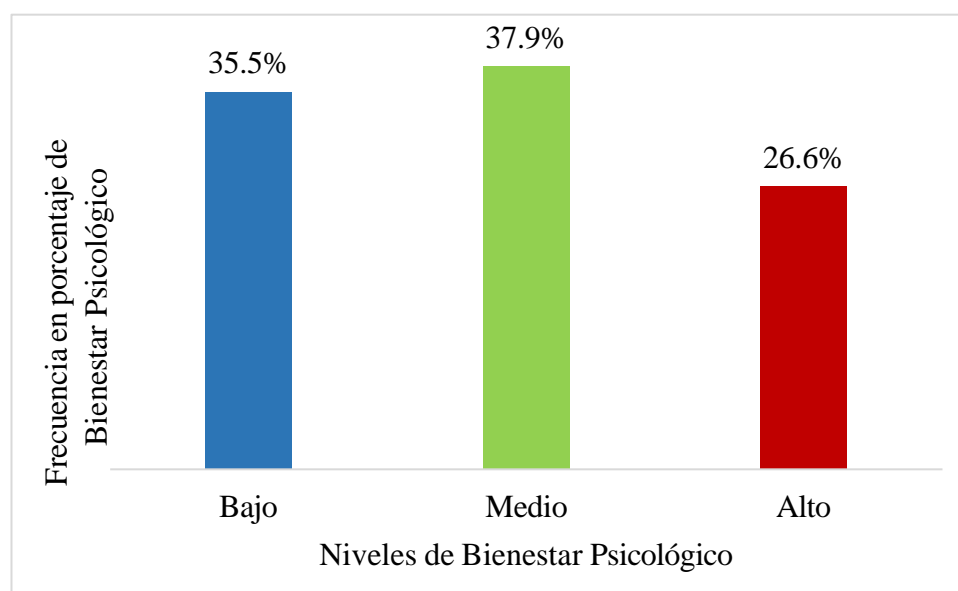
Asimismo, el grupo de colaboradores en un nivel elevado de estrés, presentan elevado riesgo de desencadenar manifestaciones y dificultades a nivel motor, conductual, emocional y social; además resulta perjudicial para la calidad y productividad en el trabajo (Montalvo, 2014).

### ***Bienestar psicológico en el personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19***

Se encontró que el 26.6% del personal de policías se ubica en el nivel alto de bienestar psicológico, en otros términos, presentan una valoración funcional y positiva ante diversos aspectos de su vida. Mientras que, el 37.9% se encuentra en un nivel medio, es decir, muestran percepciones favorables y de satisfacción en algunos ámbitos de vida, no obstante, perciben disfuncionalmente algunos otros.

**Figura 2**

*Niveles de bienestar psicológico en el personal policial*



Los resultados son congruentes con los estudios de Albino (2021), Carranza y Ortiz (2021) y Quintana y Cárdenas (2021), los cuales identifican que el nivel bajo de

bienestar psicológico en personal policial se encuentra en un 40%, 25% y 24% respectivamente, lo cual es resaltante, dado que, el grupo policial ubicado en esta categoría, tal como Ryff (citado en Quintana y Cárdenas, 2021) presenta una valoración negativa en torno a diversos aspectos de su vida, lo cual termina impactando desfavorablemente en la satisfacción consigo mismo, emociones, y desempeño en área social como laboral. A su vez, Spence et al. (2019) y Syed et al. (2020) explican que el estilo de vida y funciones del oficial de policía, caracterizado por elevados riesgos, exposición a peligros, jornadas laborales largas y contacto con poblaciones vulnerables, facilita los bajos niveles de aceptación propia, relaciones saludables y desarrollo personal, elementos del bienestar psicológico.

***Estrés laboral y bienestar psicológico del personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19 según sexo***

Se evidencia que el personal del sexo femenino se ubica en mayor porcentaje en el nivel medio (42%), seguido por el alto (36%), mientras que el personal masculino, se encuentra en mayor frecuencia en nivel bajo (48%) seguido del nivel medio (33%) (ver Tabla 3).

**Tabla 3**

***Estrés laboral según sexo***

Niveles de estrés laboral	Sexo	
	Mujer	Varón
Bajo	42%	48%
Medio	22%	33%
Alto	36%	19%

Los hallazgos se muestran contrarios a los identificados por Quintana y Cárdenas (2021) y Salazar (2019), quienes identifican que con mayor frecuencia los varones se ubican en la categoría alta, mientras que las mujeres en categoría media. Las diferencias entre estudios se pueden explicar dado que tal como señala Joffre-Velázquez, et al. (2008) el estrés laboral no se relaciona directamente con el sexo, pues los factores estresores

laborales, sociales y personales varían de acuerdo a cada colaborador, a su vez, Albino (2021) indica que niveles elevados de estrés en mujeres policías se tienden a explicar debido a la carga laboral, factores sociales y culturales, y rol familiar, los cuales incrementan el estrés percibido.

La Tabla 4 muestra que, de acuerdo a bienestar psicológico, el personal femenino se encuentra con mayor frecuencia en el nivel medio (42%), a diferencia del personal masculino que se ubica en mayor porcentaje en la categoría baja (38%), lo cual indica una valoración desfavorable de diversos aspectos de la propia vida.

**Tabla 4**

***Bienestar Psicológico según sexo***

Niveles de Bienestar Psicológico	Sexo	
	Mujer	Varón
Bajo	31%	38%
Medio	42%	35%
Alto	27%	27%

Los hallazgos se encuentran en misma línea de Salazar (2019) y Quintana y Cárdenas (2021) quienes identificaron predominancia del nivel bajo de bienestar en policías varones, lo cual se explica debido a características individuales y de personalidad del sexo masculino, mientras que las mujeres, tienden a desarrollar características de expresión y soporte social, lo que les permite presentar niveles medios a altos de bienestar psicológico en mayor frecuencia.

## Conclusiones

Se concluye que existe relación significativa e inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico en el personal policial en contexto de pandemia, es decir, al incrementar el estrés en policías, disminuye la percepción de bienestar en los mismos.

Se halló relación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico: aceptación de situaciones, vínculos sociales, autonomía y proyectos; en otros términos, a medida que aumente el nivel de estrés laboral, se reducen las dimensiones de bienestar psicológico en el personal policial de Lambayeque.

En mayor frecuencia el personal policial se ubica en un nivel bajo de estrés laboral, conformando el 46%, y el 25% se encuentra en nivel alto, desplegando respuestas a nivel físico y emocional frente a las demandas y presiones del ambiente laboral.

El 35.5% del personal de policías se encuentra en el nivel bajo de bienestar psicológico, es decir, presentan una valoración negativa de su funcionamiento general y satisfacción personal.

El estrés laboral, en personal del sexo femenino se ubica en mayor porcentaje en el nivel medio (42%), seguido por el alto (36%), mientras que el personal masculino, se encuentra en mayor frecuencia en nivel bajo (48%) seguido del nivel medio; mientras que, el bienestar psicológico, las mujeres se encuentran con mayor frecuencia en el nivel medio (42%), a diferencia del personal masculino que se ubica en mayor porcentaje en la categoría baja (38%).

## **Recomendaciones**

A futuros estudios, se sugiere analizar las diferencias de estrés laboral y bienestar psicológico de acuerdo a áreas de trabajo, sexo, tiempo de servicio y centro de trabajo, con el objetivo de identificar poblaciones a intervenir de manera oportuna.

Asimismo, se sugiere identificar la relación entre bienestar psicológico y factores sociales como personales tales como apoyo social, resiliencia y estrategias de afrontamiento en personal policial.

Además, se recomienda, evaluar variables intervinientes en la relación estrés laboral y bienestar psicológico tales como personalidad y sexo, con el fin de determinar variabilidad en la relación entre variables según factores.

Se sugiere realizar y medir la efectividad de estrategias de bienestar psicológico orientados a la reducción de estrés.

## Referencias

- Adegoke, T. (2015). Effects of Occupational Stress on Psychological Well-being of Police Employees in Ibadan Metropolis, Nigeria. *African Research Review*, 8 (1), 2-19. <https://www.ajol.info/index.php/afrev/article/view/101349>
- Albines, A. (2021). *Estrés Laboral y Bienestar psicológico en los trabajadores de la policía municipal de la Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2128/TESIS%20UNIVERSIDAD%20PRIVADA%20ANTONIO%20GUILLERMO%20URRELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanco-Álvarez, T. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36 (1), 45-59. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6043987.pdf>
- Cárdenas, J. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48747/Cardenas\\_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48747/Cardenas_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62501/Espinoza\\_MMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62501/Espinoza_MMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. (2016). *Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: informa general*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- García, T. (2015). El estrés policial. *Semana Europea*, 84, 15- 27. <https://www.diba.cat/documents/467843/58064690/el-estres-policial-en-revista-insht-84-oct-2015.pdf/4da81d38-9a65-46f9-9bdf-3d5b76a31f7f>

- Gi-Wook, R., Sook, Y., y Choi, Y. (2020). Mediating role of coping style on the relationship between job stress and subjective well-being among Korean police officers. *BMC Public Health*, 470 (2),5-12.  
<https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-08546-3>
- Instituto Especializado de Salud Mental. (2002). *Estudio epidemiológico metropolitano en Salud mental 2002*.  
<https://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2002-ASM-EESM-M/files/res/downloads/book.pdf>
- Joffre-Velázquez, V., Saldívar-Gonzáles, A. y García-Maldonado, G. (2008). Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. *Archivos en Medicina familiar*, 10 (2), 65-72. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2008/amf082i.pdf>
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud.  
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe Técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*.  
[http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
- Montalvo, F. (2014). *Diagnóstico del estrés laboral y su influencia en la satisfacción del personal asistencial en Novaclinica s.a. de la ciudad de Quito* [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador].  
 Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3582/1/T-UC-0007-127.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). *Trabajo decente y crecimiento económico*.  
<https://peru.un.org/es/sdgs/8>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2012). *I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud*.  
[https://www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/ENCUESTA\\_DEFINITIVA\\_I\\_ECC\\_TS.pdf](https://www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/ENCUESTA_DEFINITIVA_I_ECC_TS.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Promoción de la salud y bienestar en el trabajo*.  
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-wellbeing/lang-es/index.htm>

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Quintana, E., y Cárdenas, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Repositorio UPAGU. [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%  
c3%89S%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%  
c3%93GICO%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20-  
%20QUINTANA%2c%20E.%20y%20C%c3%81RDENAS%2c%20M.%20%282.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%c3%89S%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%c3%93GICO%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20QUINTANA%2c%20E.%20y%20C%c3%81RDENAS%2c%20M.%20%282.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sociedad Australiana de Psicología. (2014). *Estrés y bienestar en Australia*. <https://www.qldfamilylawnet.org.au/resources/greater-brisbane/stress-wellbeing-australia-aps-2014>
- Torres, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R., y Zumalabe, J. (2002). Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal. *Psicothema*, 14 (2), 215-220. <https://www.psicothema.com/pdf/711.pdf>
- Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3582/1/T-UCE-0007-127.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). *Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://peru.un.org/es/sdgs/8>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2012). *I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud*. [https://www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/ENCUESTA\\_DEFINITIVA\\_I\\_ECC\\_TS.pdf](https://www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/ENCUESTA_DEFINITIVA_I_ECC_TS.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Promoción de la salud y bienestar en el trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang-es/index.htm>

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*.  
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*.  
<https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Quintana, E., y Cárdenas, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20-%20QUINTANA%2c%20E.%20y%20C%81RDENAS%2c%20M.%20%282.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sociedad Australiana de Psicología. (2014). *Estrés y bienestar en Australia*.  
<https://www.qldfamilylawnet.org.au/resources/greater-brisbane/stress-wellbeing-australia-aps-2014>
- Torres, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R., y Zumalabe, J. (2002). Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal. *Psicothema*, 14 (2), 215-220. <https://www.psicothema.com/pdf/711.pdf>

## Anexos

## Anexo A

## Operacionalización de Estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	“Conjunto de respuestas emocionales y físicas, causado por un desequilibrio entre exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos del trabajador para hacer frente las exigencias del medio” (OIT, 2016, p. 6).	Clima organizacional	1,10,11,20	Ordinal
		Estructura organizacional	2,12,16,24	
		Territorio Organizacional	3,15,22	
		Tecnología	4,14,25	
		Influencia del líder	5,6,13,17	
		Falta de cohesión	7,9,18,21	
		Respaldo del grupo	8,19,23	

## Anexo B

## Operacionalización de Bienestar laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar psicológico	“Capacidad de establecer vínculos positivos y con una visión hacia el futuro como de aceptación de uno mismo, manifestado en diversos estados emocionales, que se adjudica al significado del desarrollo personal” (Casullo, 2002, p. 23).	Aceptación de situaciones	2,11,13	Ordinal
		Autonomía	4,9,12	
		Vínculos sociales	5,7,8	
		Proyectos	1,3,6,10	

### Anexo C

#### Escala de estrés laboral OIT-OMS

Instrucciones: la siguiente encuesta tiene el propósito de recabar información y es anónima. Marque la opción que sea más parecida a su respuesta y responda todas las preguntas.

Preguntas	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							

8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							

16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están							

debajo de mí, ¿me causa estrés?							
25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

## Anexo D

### Escala de bienestar psicológico Cosullo

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

1=De acuerdo    2=Ni de acuerdo ni en desacuerdo    3=En desacuerdo

<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo			
3. Me importa pensar qué haré en el futuro			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5. Generalmente le caigo bien a la gente			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente			
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado			
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			

## Anexo E



**CONSEJO DE FACULTAD**  
**RESOLUCIÓN Nº 211-2022-USAT-FMED**  
**Chiclayo, 12 de octubre de 2022**

Vista la solicitud virtual N° TRL-2022-9124 en virtud de la aprobación con fecha 07 de octubre de 2022 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante CHASQUEZ SANDOVAL SHEYLA ALLISON, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PERSONAL POLICIAL EN CONTEXTO COVID-19, LAMBAYEQUE 2022**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.


Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
**Mtro. Sorey Garjet Gayoso Dianderas**  
 Secretaria Académica  
 Facultad de Medicina



  
**Mtro. Luis Enrique Jara Romero**  
 Decano (e)  
 Facultad de Medicina

## Anexo F

### Consentimiento Informado

La presente investigación conducida por la alumna Chasquez Sandoval, Sheyla Allison de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; tiene como finalidad conocer la relación que existe entre las variables de Estrés laboral y bienestar psicológico en personal policial en contexto de pandemia por la COVID-19, Lambayeque 2022. Su participación consiste en completar unas escalas de manera voluntaria. Usted podrá decidir la suspensión o cancelación de aplicación de las escalas, incluso después de iniciadas las mismas, si así lo considera pertinente. El tiempo que demanda la aplicación de ambas escalas es aproximadamente de 20 a 30 minutos. Los resultados no afectaran de forma alguna la integridad del participante. El alumno se compromete a respetar todas las normas éticas durante la aplicación de los instrumentos, asegurando así que la identidad del participante se mantenga en anonimato. Los resultados de los instrumentos serán utilizados con fines de aprendizaje, con el único objetivo anteriormente mencionado, manteniendo siempre la absoluta confidencialidad del participante. La alumna, no podrá brindar ningún tipo de resultado o recomendación al participante, por tratarse de un proceso de aprendizaje y de formación. Si tiene alguna duda podrá comunicarse al correo: [alissonchasquezs07@gmail.com](mailto:alissonchasquezs07@gmail.com). Así mismo, si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la USAT, cuyo teléfono de contacto es (074) - 6062000 anexo 1138.

Yo \_\_\_\_\_, identificado con  
DNI-

\_\_\_\_\_, acepto de manera voluntaria participar en un proceso de aplicación de instrumentos que será realizado por la investigadora Chasquez Sandoval, Sheyla Allison identificada con DNI 72462403 de la escuela de Psicología (Facultad de Medicina) de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT).

Reconozco que la participación de este estudio es estrictamente voluntaria, que no se me ha solicitado ningún dato que me identifique, que se me ha explicado que la información que brinde será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los parámetros de esta investigación, que mis respuestas en los test serán codificadas, usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas, por ello no se me podrán dar resultados de sus respuestas.

Chiclayo \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2022

## Anexo G

### Análisis estadístico: Confiabilidad, Normalidad y Baremación Confiabilidad de instrumentos

	$\alpha$ de Cronbach
Estrés laboral	0.980
Bienestar psicológico	0.979

### Normalidad de las variables y dimensiones

	Shapiro-Wilk
Estrés laboral	< .001
Bienestar psicológico	< .001
D1: Aceptación de situaciones	< .001
D2: Autonomía	< .001
D3: Vínculos sociales	< .001
D4: Proyectos	< .001

### Baremos

	<b>D1:</b> Bienestar Psicológico	<b>D1:</b> Aceptación de situaciones	<b>D2:</b> Autonomía	<b>D3:</b> Vínculos sociales	<b>D4:</b> Proyectos	<b>Estrés</b>
Bajo	13-15	3	3-4	3	4	24-25
Medio	16-26	4-5	5-6	4-5	5-7	26-41
Alto	27-39	6-9	7-9	6-9	8-12	42-125