

Factores psicosociales asociados al estrés laboral en agentes policiales peruanos: estudio transversal desde la salud ocupacional

Psychosocial Factors Associated with Occupational Stress among Peruvian Police Officers: A Cross-Sectional Occupational Health Study

Sebastián Sánchez Díaz^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-0099-7694>

Juan Carlos Durand Porras² <https://orcid.org/0000-0002-8400-5006>

Nazario Enrique Ruiz Tejedo² <https://orcid.org/0000-0003-2756-7579>

Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo¹ <https://orcid.org/0000-0003-3586-4960>

José Luis Valdez Asto¹ <https://orcid.org/0000-0002-9987-2671>

Raúl Delgado Arenas¹ <https://orcid.org/0000-0003-4941-4717>

¹ Universidad César Vallejo, Perú

² Universidad Nacional de Ingeniería, Perú

*Correo de correspondencia: ssanchez@ucv.edu.pe

RESUMEN

Introducción: El estrés laboral en agentes policiales constituye un problema relevante de salud ocupacional, por su posible afectación del bienestar psicológico, del desempeño institucional y de la calidad del servicio público.

Objetivo: Determinar la asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en agentes policiales peruanos, así como evaluar su capacidad explicativa global.

Métodos: Se desarrolló un estudio cuantitativo, observacional, no experimental, transversal y correlacional-explicativo. Participaron 110 agentes policiales peruanos, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicaron el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS y el Cuestionario SUSESO/ISTAS21. El análisis incluyó la correlación de Spearman, la prueba U de Mann-Whitney y la regresión estructural con el estimador ULS.

Resultados: El modelo global presentó adecuados índices de ajuste: CFI = 0.997, TLI = 0.997, SRMR = 0.034, RMSEA = 0.007 y PNFI = 0.801. Sin embargo, los factores psicosociales analizados individualmente no alcanzaron significación estadística como predictores independientes. Se hallaron correlaciones directas, moderadas y significativas entre estrés laboral y compensaciones ($r_s = .674$; $r^2 = .454$), doble presencia ($r_s = .662$; $r^2 = .438$), trabajo activo y desarrollo de habilidades ($r_s = .657$; $r^2 = .432$), apoyo social y liderazgo ($r_s = .655$; $r^2 = .429$), y exigencias psicosociales ($r_s = .531$; $r^2 = .282$). Además, el 79.1 % de los participantes presentó estrés elevado.

Conclusiones: El estrés laboral policial configuró una señal crítica de salud ocupacional asociada a condiciones psicosociales del trabajo. Su magnitud exigió vigilancia psicosocial sistemática, fortalecimiento del liderazgo, revisión de compensaciones y acciones preventivas para reducir el desgaste laboral.

Palabras clave: estrés laboral; factores psicosociales; salud ocupacional; agentes policiales; riesgos psicosociales

ABSTRACT

Introduction: Occupational stress among police officers constitutes a relevant occupational health problem because of its potential impact on psychological well-being, institutional performance, and the quality of public service.

Objective: To determine the association between psychosocial factors and occupational stress among Peruvian police officers, as well as to assess their overall explanatory capacity.

Methods: A quantitative, observational, non-experimental, cross-sectional, correlational-explanatory study was conducted. A total of 110 Peruvian police officers participated and were selected through non-probabilistic convenience sampling. The ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire and the SUSESO/ISTAS21 Questionnaire were administered. The analysis included Spearman's correlation, the Mann-Whitney U test, and structural regression using the ULS estimator.

Results: The global model showed adequate fit indices: CFI = 0.997, TLI = 0.997, SRMR = 0.034, RMSEA = 0.007, and PNFI = 0.801. However, the psychosocial factors analyzed individually did not reach statistical significance as independent predictors. Direct, moderate, and significant correlations were found between occupational stress and compensation ($r_s = .674$; $r^2 = .454$), double presence ($r_s = .662$; $r^2 = .438$), active work and skills development ($r_s = .657$; $r^2 = .432$), social support and leadership ($r_s = .655$; $r^2 = .429$), and psychosocial demands ($r_s = .531$; $r^2 = .282$). In addition, 79.1% of participants reported high levels of stress.

Conclusions: Police occupational stress represented a critical occupational health warning sign associated with psychosocial working conditions. Its magnitude called for systematic psychosocial surveillance, stronger leadership, a review of compensation mechanisms, and preventive actions aimed at reducing occupational strain.

Keywords: Occupational Stress; Psychosocial Factors; Occupational Health; Police Officers; Psychosocial Risks

Recibido: 16/06/2025

Aceptado: 28/09/2025

Introducción

El estrés laboral constituye una problemática relevante para la salud ocupacional contemporánea, debido a que compromete el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores, así como la calidad del desempeño institucional. En los últimos años, las transformaciones tecnológicas, organizacionales y productivas han incrementado las exigencias sobre los trabajadores, generando condiciones que pueden favorecer la aparición de malestar psicológico, agotamiento y deterioro del funcionamiento laboral. Esta situación resulta especialmente importante en ocupaciones con alta presión operativa y responsabilidad social, donde el estrés no puede entenderse, únicamente, como una respuesta individual, sino como el resultado de la interacción entre demandas laborales, recursos organizacionales y condiciones psicosociales del trabajo.^{(1),(2)}

Desde la perspectiva de la salud ocupacional, los factores psicosociales comprenden las condiciones presentes en la organización, el contenido del trabajo, las relaciones laborales y el entorno institucional que pueden influir de manera positiva o negativa en la salud de los trabajadores. Estos factores incluyen las exigencias psicológicas, el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, el apoyo social, la calidad del liderazgo, las compensaciones y la doble presencia, dimensiones que han sido ampliamente consideradas en instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales como el SUSESO/ISTAS21. Cuando estas condiciones se presentan de manera

desfavorable, pueden constituirse en riesgos psicosociales capaces de afectar el bienestar laboral y favorecer respuestas de estrés sostenido.⁽³⁾⁻⁽⁵⁾

La relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral ha sido explicada por modelos teóricos que destacan el papel de las demandas, el control y el apoyo social en el trabajo. El modelo demanda-control sostiene que el estrés aumenta cuando las demandas psicológicas son elevadas y el trabajador dispone de un margen de decisión o de control reducido sobre su actividad. Posteriormente, el modelo demanda-control-apoyo social incorporó la relevancia del respaldo institucional, de los supervisores y de los compañeros como recursos protectores frente al estrés. Estos enfoques permiten interpretar el estrés laboral como un fenómeno organizacional y sanitario, no reducible exclusivamente a rasgos individuales ni a respuestas emocionales aisladas.⁽⁶⁾⁻⁽⁸⁾

El personal policial representa una población ocupacional especialmente expuesta a riesgos psicosociales, debido a la naturaleza de sus funciones, la presión institucional, la exposición a situaciones críticas, la exigencia de respuesta inmediata y la responsabilidad asociada al mantenimiento del orden público. Los agentes policiales pueden enfrentar jornadas extensas, tensión jerárquica, contacto con eventos violentos, demandas ciudadanas y limitaciones de recursos, condiciones que pueden incrementar su vulnerabilidad al estrés laboral. En este tipo de ocupaciones, la salud mental y la salud ocupacional deben considerarse un componente estratégico para preservar tanto el bienestar del trabajador como la calidad del servicio público.^{(9),(10)}

La evidencia internacional ha mostrado que los policías pueden presentar niveles elevados de estrés, fatiga, afectación psicosocial y síntomas asociados al desgaste ocupacional. En Corea, Seok et al.⁽¹¹⁾ identificaron factores asociados a la fatiga y al estrés en oficiales de policía, lo que resalta la

necesidad de abordar las condiciones laborales que afectan la salud de esta población. Del mismo modo, Talavera-Velasco et al. ⁽¹²⁾ encontraron que los factores de riesgo psicosociales, el burnout y la personalidad resistente se relacionan con la salud mental de los policías, lo cual refuerza la importancia de examinar simultáneamente variables organizacionales y respuestas de salud en este grupo profesional.

En América Latina, las investigaciones también han evidenciado que el estrés laboral se asocia con factores organizacionales, exigencias laborales y condiciones psicosociales adversas en distintos grupos ocupacionales. En trabajadores de diferentes países latinoamericanos, Mejías et al. ⁽¹³⁾ reportaron factores asociados al estrés laboral que comprometen el bienestar y el desempeño. En el ámbito policial, estudios realizados en Ecuador, Colombia, Chile y otros contextos regionales han evidenciado que las altas demandas laborales, la falta de recursos, la percepción de escaso apoyo y la presión institucional pueden afectar la salud mental y la salud ocupacional de los trabajadores expuestos a condiciones de alta exigencia. ^{(14)–(16)}

En Perú, los estudios sobre salud mental en el personal policial han cobrado mayor interés, especialmente a partir de la pandemia de COVID-19 y de la visibilización de los riesgos ocupacionales que enfrenta esta población. Caycho-Rodríguez et al. ⁽¹⁷⁾ reportaron resultados preliminares sobre salud mental en policías peruanos durante la pandemia, mientras que Apaza et al. ⁽¹⁸⁾ analizaron factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en policías de Lima Metropolitana. Asimismo, Trinidad-López y Escobar-Galindo ⁽¹⁹⁾ identificaron riesgos psicosociales en su población objeto de estudio, evidenciando la necesidad de fortalecer la prevención y gestión de estos factores en instituciones policiales peruanas.

A pesar de estos antecedentes, aún se requiere mayor evidencia sobre la asociación entre factores psicosociales y estrés laboral en agentes policiales

peruanos desde un enfoque de salud ocupacional. La mayor parte de estudios disponibles se ha centrado en síntomas psicológicos, resiliencia o estrés en contextos específicos, pero son menos frecuentes los trabajos que integran dimensiones psicosociales del trabajo con modelos explicativos globales y análisis correlacionales por dimensiones. En este sentido, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en agentes policiales peruanos, así como evaluar la capacidad explicativa global de dichos factores desde una perspectiva de salud ocupacional. ^{(18),(19)}

Métodos

Diseño

El estudio adoptó un diseño cuantitativo, observacional, no experimental, transversal y correlacional-explicativo, ya que las variables, los factores psicosociales y el estrés laboral fueron medidos sin manipulación, en un único momento y en condiciones naturales. Su alcance fue correlacional, al analizar la asociación entre ambas variables, y explicativo en sentido estadístico, al estimar la capacidad global de los factores psicosociales sobre el estrés laboral mediante regresión estructural. ⁽²⁰⁾

Participantes

En referencia a la muestra, estuvo compuesta por 110 sujetos de estudio de ambos sexos de la fuerza policial, con rangos de edad entre los 18 y 59 años. En referencia al muestreo, este fue no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo resultó pertinente porque no se contó con un marco muestral completo ni con las condiciones operativas para realizar una selección aleatoria. Además, se consideraron criterios de inclusión y exclusión

previamente definidos, lo que permitió seleccionar participantes accesibles y pertinentes para los objetivos del estudio.⁽²⁰⁾

Instrumentos

Para evaluar las variables del estudio se emplearon dos instrumentos estandarizados. El Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS,⁽²¹⁾ fue utilizado para medir el estrés laboral en población trabajadora mayor de 18 años. El instrumento consta de 25 ítems distribuidos en siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Asimismo, presenta una escala tipo Likert de 7 opciones, de 1 a 7, y permite clasificar el estrés en 3 niveles: bajo, moderado y alto.

Del mismo modo, se aplicó el Cuestionario SUSES0/ISTAS21,⁽⁵⁾ versión breve, instrumento derivado del Cuestionario Psicosocial de Copenhague y adaptado en Chile para evaluar riesgos psicosociales laborales. El mismo, está compuesto por 20 ítems organizados en cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia. Sus respuestas se valoran en una escala Likert de 0 a 4, considerando ítems directos e inversos. Los puntajes permiten clasificar el riesgo psicosocial en niveles bajos, medios y altos.

Procedimientos

El estudio fue presentado al representante de la DIRINCRI-DIVINHOM-PNP, quien otorgó la aprobación, la idoneidad y el visto bueno para iniciar el desarrollo de las investigaciones con los policías. Se otorgó la autorización de información y, posteriormente, la aprobación del instrumento. Posteriormente, los resultados fueron registrados en la base de datos del programa ofimático Excel para su estudio, donde las opciones de respuesta fueron tabuladas y

calculadas para su procesamiento, según lo necesario para los objetivos del estudio. Una vez finalizado el análisis de datos, se interpretan los resultados y se extraen conclusiones. De la misma manera, se examinaron los hallazgos estadísticos en relación con los objetivos de investigación previamente establecidos. Además, los resultados se compararon con los hallazgos de estudios previos publicados en la literatura científica. También se considera las implicaciones teóricas y prácticas de los resultados obtenidos.

Análisis de datos

Para el análisis de datos, se utilizó un modelo de regresión estructural para evaluar la capacidad predictiva de los factores psicosociales sobre el estrés. Este enfoque estadístico permite analizar simultáneamente las relaciones entre múltiples variables, diferenciando entre variables exógenas (factores psicosociales) y la variable endógena (estrés). Los índices de ajuste del modelo fueron evaluados para determinar su adecuación, obteniéndose resultados que indican un excelente ajuste: el Comparative Fit Index (CFI) y el Tucker-Lewis Index (TLI) presentaron valores de 0.997, mientras que el Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) fue de 0.034 y el Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) de 0.007. Además, el Parsimony Normed Fit Index (PNFI) alcanzó un valor de 0.801, lo que evidencia un modelo parsimonioso y eficiente. Se utilizó el estimador ULS debido a la falta de normalidad multivariada y al tamaño de la muestra.

Consideraciones éticas

Tras la autorización institucional emitida por la dependencia policial correspondiente, el estudio garantizó la participación voluntaria de los agentes y el resguardo de la confidencialidad de la información recolectada. Los datos fueron tratados de forma anónima y agregada, y exclusivamente con fines

científicos. Asimismo, se respetó la autonomía de los participantes y se evitó cualquier afectación laboral derivada de sus respuestas.^{(22),(23)}

Resultados

Los resultados de la tabla 1 y la figura 1 corresponden a un modelo de regresión estructural en el que la variable endógena, es decir, la variable dependiente que se busca explicar, es el estrés, mientras que la variable exógena es la de los factores psicosociales. Los índices de ajuste obtenidos indican que el modelo representa con excelencia la relación entre estas variables. El CFI (0.997) y el TLI (0.997) muestran que el modelo ajusta excepcionalmente bien en comparación con un modelo base, mientras que el SRMR (0.034), al estar por debajo del umbral de 0.08, indica que las correlaciones predichas y observadas son muy cercanas entre sí. Por su parte, el RMSEA (0.007) sugiere que el modelo se ajusta casi perfectamente a los datos poblacionales, lo que refuerza la validez del modelo propuesto para explicar el estrés a partir de factores psicosociales. Finalmente, el PNFI (0.801) indica que el modelo es parsimonioso y alcanza un equilibrio adecuado entre simplicidad y calidad del ajuste. En conjunto, estos resultados respaldan la capacidad predictiva significativa y bien fundamentada de los factores psicosociales sobre los niveles de estrés, lo que valida la estructura teórica planteada en el modelo.

Tabla 1. Regresión estructural para evaluar la capacidad predictiva de los factores psicosociales sobre el estrés

	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	PNFI
Modelo	0.997	0.997	0.034	0.007	0.801

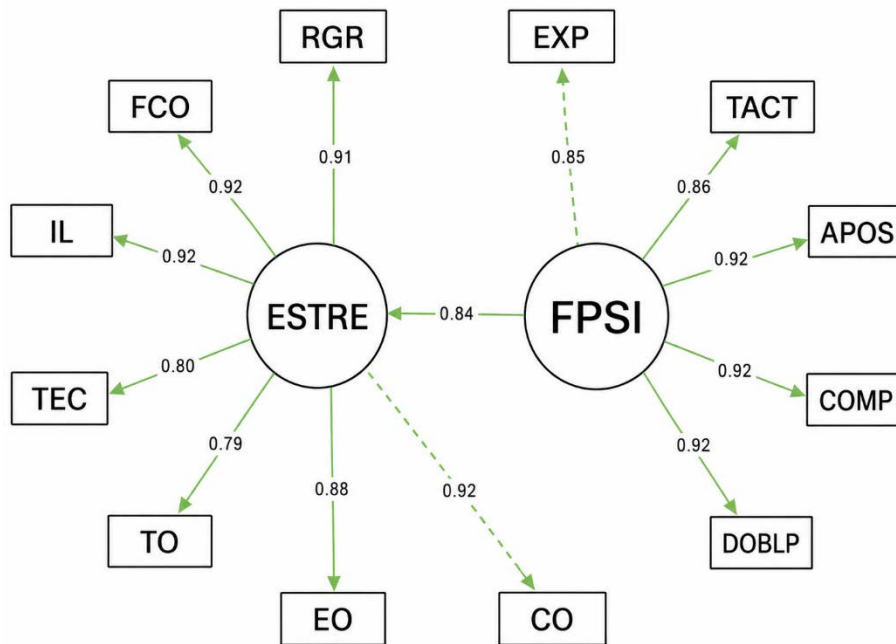


Fig. 1. Diagrama de senderos de la regresión estructural propuesta.

Nota: RGR= Respaldo de grupo; FCO=Falta de cohesión; IL=Influencia del líder; TEC=Tecnología; TO=Territorio organizacional; EO=Estructura organizacional; CO=Clima organizacional; EXP=Exigencias psicológicas; TACT=Trabajo activo y desarrollo de habilidades; APOS= Apoyo social y calidad de liderazgo; COMP=Compensaciones; DOBLP=Doble presencia

En la tabla 2, el factor exigencias psicológicas tiene un coeficiente β de -0.035, lo que sugiere una relación negativa débil con el estrés, pero no significativa ($p = 0.795$). El factor trabajo activo y desarrollo de habilidades muestra un coeficiente β de 0.353, indicando una relación positiva moderada con el estrés; sin embargo, su significancia estadística está cerca del umbral convencional ($p = 0.075$), por lo que podría considerarse marginalmente significativo en ciertos contextos. Apoyo social y calidad de liderazgo presenta un β de 0.086, con una relación positiva muy débil y no significativa ($p = 0.655$). El factor Compensaciones tiene un β de 0.009, indicando prácticamente ninguna relación con el estrés ($p = 0.958$). Finalmente, Doble presencia muestra un coeficiente β de 0.241, con una relación positiva moderada, pero no significativa ($p = 0.154$). En general, aunque algunos factores muestran tendencias hacia relaciones positivas o negativas con el estrés, ninguno de los predictores alcanza

significancia estadística convencional ($p < 0.05$), lo que sugiere que sus efectos son limitados o necesitan mayor análisis para confirmar su impacto. ⁽²⁴⁾ Dicho proceso evidenció que tanto las variables generales y sus dimensiones obtuvieron un p valor menor a .05 respectivamente, por lo que se determinó que los datos al no ajustarse a una curva de distribución de probabilidad continua, se opta por utilizar la prueba no paramétrico Rho de Spearman en las correlaciones; así como el estadístico U de Mann Whitney en aspectos comparativos.

Tabla 2. Regresiones simples de cada componente de los factores psicosociales sobre el estrés

Dependiente	Predictora	β	z	p
Estrés	EXP	-0.035	-0.26	0.795
Estrés	TACT	0.353	1.78	0.075
Estrés	APOS	0.086	0.446	0.655
Estrés	COMP	0.009	0.052	0.958
Estrés	DOBLP	0.241	1.425	0.154

Nota: EXP=Exigencias psicológicas; TACT=Trabajo activo y desarrollo de habilidades; APOS= Apoyo social y calidad de liderazgo; COMP=Compensaciones; DOBLP=Doble presencia.

La tabla 3 indica una correlación directa moderada y significativa de la variable estrés y cada uno de los factores psicosociales; por otro lado, al analizar el tamaño del efecto se evidenció que las exigencias psicosociales resultaba lo que menos magnitud presentaba con respecto al estrés laboral obteniendo un tamaño pequeño ($r^2=.282$), mientras que con el resto de resto de factores fue mediano, siendo las compensaciones ($r^2=.454$), lo que más estuvo ligado al estrés. Finalmente, en el intervalo de confianza el 95% determinaron que se mantienen las correlaciones originales de la muestra en la categoría de correlación directa moderada.

Tabla 3. Correlación de las variables de estudio

Variable 1: Factores psicosociales	Variable 2: Estrés laboral			
	r_s	r^2	p	IC 95%

				Upper	Lower
Exigencias psicosociales	.531	.282	< .001	.653	.382
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	.657	.432	< .001	.752	.535
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	.655	.429	< .001	.750	.533
Compensaciones	.674	.454	< .001	.765	.557
Doble presencia	.662	.438	< .001	.756	.542

Nota: rs= Coeficiente Rho de Spearman; r2=tamaño del efecto; p=nivel de significancia; IC 95%=intervalo de confianza al 95%.

Según la tabla 4 existe correlación directa moderada y significativa entre los factores psicosociales y cada dimensión de la variable estrés laboral; significando una tendencia que se mantuvo en cada caso; por otro lado, el tamaño del efecto obtenido en cada análisis fue pequeño al reportar puntuaciones que se mantuvieron en el rango de .20 a .50 respectivamente, de este aspecto resalta que fue la influencia del líder lo que más impacto tuvo concerniente al trabajo activo y desarrollo de actividades ($r^2=.472$). Por último, los intervalos de confianza el 95% determinaron que se posicionan en una categoría de correlación directa moderada para cada caso, por sus correlaciones originales de las muestras.

Tabla 4. Correlación de los factores psicosociales con las dimensiones del estrés laboral

Variable 1:		Variable 2: Dimensiones del estrés laboral							
factores psicosociales		Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo de grupo	
Exigencias psicosociales	r_s	.518	.494	.519	.507	.507	.494	.398	
	r^2	.268	.244	.269	.257	.257	.244	.158	
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	
	IC 95% %	Upper	.643	.624	.643	.634	.634	.624	.544
		Lower	.366	.338	.367	.353	.353	.338	.227
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	r_s	.604	.554	.537	.535	.687	.659	.635	
	r^2	.365	.307	.288	.286	.472	.434	.403	
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	
	IC 95% %	Upper	.711	.672	.658	.657	.774	.753	.735
		Lower	.470	.409	.389	.387	.573	.538	.508
Apoyo social en la	r_s	.666	.609	.565	.567	.621	.611	.562	
	r^2	.444	.371	.319	.321	.386	.373	.316	

empresa y calidad de liderazgo	p		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	IC 95 %	Upp er	.758	.715	.680	.682	.724	.716	.678
		Low er	.546	.476	.423	.425	.491	.478	.418
Compensaciones	r _s		.623	.629	.535	.589	.662	.677	.597
	r ²		.388	.396	.286	.347	.438	.458	.356
	p		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	IC 95 %	Upp er	.726	.730	.657	0.699	.755	.767	.705
		Low er	.494	.500	.387	.452	.542	.561	.461
Doble presencia	r _s		.630	.643	.510	.511	.645	.591	.643
	r ²		.397	.413	.260	.261	.416	.349	.413
	p		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	IC 95 %	Upp er	.731	.741	.636	.637	.742	.701	.741
		Low er	.502	.518	.357	.358	.520	.454	.518
<i>Nota:</i> r _s = Coeficiente Rho de Spearman; r ² =tamaño del efecto; p=nivel de significancia; IC 95%=intervalo de confianza al %95									

Para la tabla 5 no se observan diferencias estadísticas en los factores psicosociales al hacer la comparación entre los grupos de hombres y mujeres, toda vez que el p valor reportado superaba el umbral de .05 valor de probabilidad.⁽²⁵⁾ Lo mencionado puede verificarse observando los puntajes alcanzados, con una variación mínima detectable tanto en las medianas como en los rangos estandarizados. Otro aspecto relevante es la magnitud del resultado, que en cada caso fue pequeña, lo que implica que ambos grupos tienen el mismo riesgo de padecer los distintos factores psicosociales.⁽²⁶⁾

Tabla 5. Análisis comparativo de los factores psicosociales en función al sexo

Variable	Mujeres		Hombres		U	p	g
	Mdn	Rango	Mdn	Rango			
Exigencias psicosociales	18.0	17	18.0	17	1040.0	.868	.022
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	16.0	17	18.0	19	969.0	.488	.088
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	16.0	15	18.0	18	992.0	.601	.067
Compensaciones	10.0	9	10.0	12	1043.0	.887	.018
Doble presencia	7.0	8	7.0	8	1058.0	.973	.005
<i>Nota:</i> Mdn=Mediana; U=U de Mann Whitney; p=nivel de significancia; g=g de Hedges.							

La tabla 6 muestra que diferencias estadísticas son nulas para el estrés laboral al hacer la comparación en ambos grupos de hombres y mujeres, toda vez que el p valor reportado superaba el umbral de .05 valor de probabilidad. ⁽²⁵⁾ Esta evidencia es verificable al observar los puntajes alcanzados, siendo el grupo de hombres quienes obtuvieron puntajes ligeramente superiores (Mdn=158.0; rango=107) que las mujeres (Mdn=158.0; rango=86). Otro aspecto relevante es el concerniente al tamaño del efecto, el cual fue pequeño ($g=.073$), implicando que ambos grupos tienen el mismo riesgo de padecer estrés laboral. ⁽²⁶⁾

Tabla 6. Análisis comparativo del estrés laboral en función al sexo

Variable	Mujeres		Hombres		U	p	g
	Mdn	Rango	Mdn	Rango			
Estrés laboral	155.0	86	158.0	107	986.0	.584	.073

Nota: Mdn=Mediana; U=U de Mann Whitney; p=nivel de significancia; g=g de Hedges.

En la tabla 7 el 79.1% de la muestra está posicionado en una categoría de estrés elevado, significando la que mostró mayor porcentaje de participantes ($n=87$), con respecto al estrés moderado, este representó el 17.3% de la muestra total ($n=19$); por último, el bajo estrés contempló el 3.6% de los participantes, y siendo la que menos frecuencia tuvo ($n=4$).

Tabla 7. Frecuencias y porcentajes del estrés laboral

Niveles	f	%
Bajo estrés	4	3.6 %
Estrés moderado	19	17.3 %
Estrés elevado	87	79.1 %
Total	110	100%

Nota: f= frecuencia; %= porcentaje

Discusión

Los resultados del presente estudio evidenciaron que los factores psicosociales se asociaron significativamente con el estrés laboral en agentes policiales peruanos, lo que confirma la relevancia de analizar las condiciones organizacionales del trabajo como determinantes del bienestar ocupacional. El modelo global presentó índices de ajuste adecuados, sugiriendo que los factores psicosociales, considerados en conjunto, poseen capacidad explicativa sobre el estrés laboral. Este hallazgo es coherente con los modelos demanda-control y demanda-control-apoyo social, los cuales sostienen que las exigencias laborales, el grado de control y el soporte social influyen en la respuesta de estrés del trabajador. ⁽⁶⁾⁻⁽⁸⁾

A pesar del buen ajuste global del modelo, los factores psicosociales analizados individualmente no alcanzaron significación estadística como predictores independientes del estrés laboral. Ello sugiere que el estrés en agentes policiales puede responder a una configuración multicausal de condiciones laborales y no necesariamente a la acción aislada de una dimensión psicosocial específica. Desde la perspectiva del método SUSES0/ISTAS21, los riesgos psicosociales deben comprenderse como un sistema de condiciones interrelacionadas que incluyen exigencias psicológicas, apoyo social, liderazgo, compensaciones, autonomía y doble presencia, por lo que su efecto puede ser más consistente cuando se analiza de forma integrada. ^{(4),(5)}

Las correlaciones encontradas entre las dimensiones de factores psicosociales y el estrés laboral fueron directas, moderadas y significativas, indicando que, a mayor presencia de condiciones psicosociales desfavorables, mayores niveles de estrés en los agentes policiales. Este resultado concuerda con estudios previos que han evidenciado la relación entre riesgos psicosociales, estrés, burnout y salud mental en policías y otros trabajadores expuestos a altas

demandas ocupacionales. En esa línea, Talavera-Velasco et al. ⁽¹²⁾ identificaron asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y salud mental en policías, mientras que Seok et al. ⁽¹¹⁾ reportaron factores vinculados con fatiga y estrés en oficiales policiales.

La dimensión compensaciones presentó la asociación más alta con el estrés laboral, seguida de doble presencia, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo. Este hallazgo sugiere que la percepción de reconocimiento, estabilidad, retribución simbólica o material y justicia organizacional podría ser especialmente relevante para comprender el estrés en los agentes policiales. Desde el enfoque psicosocial, las compensaciones no se limitan al salario, sino que incluyen el reconocimiento del esfuerzo, la seguridad laboral y la percepción de reciprocidad entre la institución y el trabajador, elementos que pueden condicionar el bienestar ocupacional. ^{(3),(5)}

La doble presencia también mostró una correlación moderada y significativa con el estrés laboral, lo que permite considerar la tensión entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares o personales como un componente relevante del malestar ocupacional. En el caso del personal policial objeto de estudio, esta dimensión puede adquirir particular importancia debido a jornadas extensas, turnos irregulares, la disponibilidad institucional y la dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar. De acuerdo con estos resultados, la literatura sobre riesgos psicosociales ha señalado que la interferencia entre el trabajo y la vida personal puede incrementar la carga emocional y favorecer respuestas sostenidas de estrés, especialmente en ocupaciones de alta exigencia. ^{(4),(13)}

Asimismo, el alto porcentaje de estrés elevado encontrado en la muestra, equivalente al 79,1 %, constituye uno de los resultados más relevantes del estudio desde la perspectiva de la salud ocupacional. Este hallazgo indica que una proporción importante de agentes policiales está expuesta a niveles de

estrés que podrían afectar su bienestar, su desempeño y su calidad de vida laboral. Estudios realizados en policías peruanos durante el contexto de COVID-19, también han reportado presencia de estrés, ansiedad, depresión y afectaciones de salud mental, lo que refuerza la necesidad de vigilancia sistemática en esta población ocupacional. ^{(17),(18)}

Los resultados también mostraron que no hubo diferencias estadísticamente significativas en los factores psicosociales ni en el estrés laboral según el sexo. En ese sentido, los participantes (hombres y mujeres) estuvieron expuestos a condiciones psicosociales y niveles de estrés relativamente similares. No obstante, este hallazgo debe interpretarse con cautela, ya que el análisis no consideró posibles variables de estratificación, como el cargo, los años de servicio, el régimen de turnos, el tipo de función policial o la exposición a eventos críticos. Al respecto, Marquina-Luján y Benavides-Román ⁽²⁷⁾, en su estudio, identificaron diferencias y asociaciones relevantes entre estrés y resiliencia en personal policial peruano, lo que indica que el sexo podría interactuar con otras variables personales y ocupacionales.

Del mismo modo, la asociación entre factores psicosociales y dimensiones del estrés laboral mostró que las condiciones organizacionales, la influencia del líder, la falta de cohesión, la estructura institucional y el respaldo del grupo fueron componentes importantes para comprender la experiencia de estrés en agentes policiales. Estos resultados son consistentes con el modelo de apoyo social en el trabajo, que sostiene que el respaldo de compañeros y superiores puede reducir el impacto de las demandas laborales en la salud. En instituciones jerárquicas como la policía, la calidad del liderazgo y la cohesión grupal pueden actuar como factores protectores o, por el contrario, como fuentes adicionales de tensión ocupacional. ^{(6),(10)}

Desde una perspectiva práctica, estos hallazgos sugieren que la gestión del estrés laboral en los agentes policiales no debe limitarse a intervenciones

individuales, sino que también debe incorporar estrategias organizacionales para prevenir riesgos psicosociales. Estas acciones podrían incluir la evaluación periódica de las condiciones psicosociales, los programas de apoyo psicológico, el fortalecimiento del liderazgo saludable, la mejora de los canales de comunicación, el reconocimiento institucional, la regulación de las cargas laborales y las estrategias de conciliación entre el trabajo y la vida personal. La salud ocupacional contemporánea exige que las instituciones identifiquen y controlen los riesgos psicosociales como parte de sus responsabilidades preventivas.

Por último, los resultados del presente estudio aportan evidencia útil para comprender la relación entre factores psicosociales y el estrés laboral en agentes policiales peruanos desde la perspectiva de la salud ocupacional. En ese sentido, la identificación de correlaciones significativas y de una alta frecuencia de estrés elevado sustenta la necesidad de fortalecer la vigilancia institucional, la prevención de riesgos psicosociales y la intervención temprana en salud mental laboral. No obstante, para futuras investigaciones, sería pertinente incorporar nuevas variables clínicas, indicadores fisiológicos, calidad del sueño, burnout, resiliencia, años de servicio, turnos laborales y exposición a eventos críticos, con el fin de construir modelos explicativos más integrales y aplicables a la toma de decisiones institucionales. ^{(9),(11),(12)}

Conclusiones

El estrés laboral en los agentes policiales peruanos participantes no constituye un fenómeno aislado ni atribuible únicamente a la vulnerabilidad individual del trabajador, sino una expresión asociada a condiciones psicosociales del entorno laboral. Las correlaciones directas, moderadas y significativas entre los factores psicosociales y el estrés laboral evidencian que la organización del trabajo, el reconocimiento institucional, el apoyo social, la calidad del liderazgo,

la doble presencia y las exigencias psicológicas configuran un escenario ocupacional potencialmente generador de desgaste.

Sin embargo, el resultado más importante no radica únicamente en la existencia de asociaciones significativas, sino en la tensión metodológica observada entre el buen ajuste del modelo global y la falta de significación estadística de los predictores individuales. Este comportamiento sugiere que el estrés laboral en la población policial evaluada no responde de manera lineal a un único factor psicosocial, sino a la acumulación e interacción de diversas condiciones laborales. Por tanto, cualquier intervención institucional basada en acciones fragmentadas (capacitaciones aisladas, talleres motivacionales o estrategias individuales de afrontamiento) resultaría insuficiente si no se acompaña de cambios organizacionales más amplios en las condiciones reales de trabajo.

La dimensión de compensaciones presentó la asociación más alta con el estrés laboral, lo que constituye un hallazgo particularmente sensible. Este resultado indica que el estrés no solo se relaciona con la carga operativa o las exigencias psicológicas del trabajo policial, sino también con la percepción de reconocimiento, reciprocidad, estabilidad, justicia organizacional y valoración institucional. Vale acotar que, en una organización jerárquica y de alta demanda como la policial, la falta de compensaciones adecuadas puede intensificar la sensación de desgaste, desprotección y desequilibrio entre el esfuerzo exigido y el reconocimiento recibido. De igual modo, la asociación observada con la doble presencia revela que el conflicto entre las demandas laborales y la vida personal no debe ser tratado como un aspecto secundario, sino como un componente estructural del riesgo psicosocial.

Por otro lado, la elevada proporción de agentes con estrés laboral alto constituye una señal de alerta para la gestión de la salud ocupacional policial. Este resultado no debería interpretarse únicamente como un dato descriptivo, sino como un indicador de un posible deterioro del bienestar laboral en una

población cuya función exige estabilidad emocional, capacidad de respuesta, juicio situacional y desempeño sostenido bajo presión. Cuando el estrés alcanza niveles elevados en una proporción mayoritaria de trabajadores, deja de ser un problema individual y se convierte en un asunto institucional, preventivo y sanitario, que contribuye al fortalecimiento del liderazgo, a la mejora de los sistemas de apoyo y a la revisión de las condiciones organizativas que sostienen el malestar.

Referencias bibliográficas

1. Tacca Huamán DR, Tacca Huamán AL. Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. Revista de Investigación Psicológica [Internet]. 2019 [cited 2025 May 16];(22):11–30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9047033&orden=0&info=link>
2. Vargas Díaz M. Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en Trabajadores de una Empresa Social del Estado en Moñitos, Córdoba. Revista Multidisciplinar Innova Scientia [Internet]. 2025 [cited 2026 May 16];1(4):21–38. Disponible en: <https://doi.org/10.70625/rmis/345>
3. Francia J. Lugares de Trabajo Saludables [Internet]. 2017 [cited 2025 May 16]. Disponible en: <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/file/talleres/tema2.pdf>
4. Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N, Molinero E. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras [Internet]. 2014 [cited 2025 May 16]. Disponible en: [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20(24-07-2014).pdf)

5. Moncada S, Llorens C, Kristensen TS. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo [Internet]. 1st ed. Instituto Sindical de Trabajo A y S (ISTAS), editor. Paralelo Edición, S.A.; 2004 [cited 2025 May 16]. 1–182 p. Disponible en:

http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf

6. Johnson J V., Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. Am J Public Health [Internet]. 1988 [cited 2025 May 16];78(10):1336–42. Disponible en:

<https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>

7. Karasek R, Theorell T. Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life [Internet]. Basic Books; 1990 [cited 2025 May 16]. Disponible en:

<https://archive.org/details/healthyworkstres0000kara/mode/2up>

8. Johnson J, Gardell B, Johannson G. The Psychosocial Work Environment. Work Organization, Democratization, and Health: Essays in Memory of Bertil Gardell [Internet]. THE PSYCHOSOCIAL WORK ENVIRONMENT: Work Organization, Democratization and Health. Routledge; 2020 [cited 2025 May 16]. Disponible en:

<https://doi.org/10.4324/9781315223490>

9. Maguire L, Sondhi A. Stress-related psychosocial risk factors among police officers working on Rape and Serious Sexual Offences. Police Journal [Internet]. 2024 Mar 1 [cited 2025 May 16];97(1):56–72.

Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0032258X221128398>

10. López Gobernado M, López-Gobernado CJ. Estrés en las Unidades de Intervención Policial. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2018 [cited 2025 May 16];64(250):104–5. Disponible en:

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n250/0465-546X-mesetra-64-250-00104.pdf>

11. Seok JM, Cho JH, Jeon WJ, Ahn JO. Risk factors for fatigue and stress among Korean police officers. *J Phys Ther Sci* [Internet]. 2015 May 1 [cited 2025 May 16];27(5):1401–5. Disponible en:

<https://doi.org/10.1589/jpts.27.1401>

12. Talavera-Velasco B, Luceño-Moreno L, Martín-García J, García-Albuerne Y. Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Front Psychol* [Internet]. 2018 Sep 18 [cited 2025 May 16];9(SEP):402433. Disponible en:

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01478>

13. Mejia CR, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2019 [cited 2025 May 16];28(3):176–235. Disponible en:

<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

14. Monteros Luzuriaga GS, Pineda Calderon CF, Yopez Herrera ER, Guerron Varela ER. El acondicionamiento físico y la relación con el estrés laboral en los Policías Nacionales de Quito. *Polo del Conocimiento* [Internet]. 2022 Jul 29 [cited 2025 May 16];7(7):1489–505. Disponible en:

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4299>

15. Bruges DP, López DD, Socarrás CA. Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Espacios* [Internet]. 2020 [cited 2025 May 16];41(25):254–66. Disponible en:

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>

16. Albán Pérez GG, Fonseca Bautista SR, Raza Caicedo AF, Vallejo Ayala JL. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de Energy gas - Ecuador. Horizontes de Enfermería [Internet]. 2019 Dec 20 [cited 2025 May 16];(9):79–92.

Disponible en: <https://doi.org/10.32645/13906984.835>

17. Caycho-Rodríguez T, Carbajal-León C, Vilca LW, Heredia-Mongrut J, Gallegos M. COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. Acta Medica Peruana [Internet]. 2020 Oct 8 [cited 2025 May 16];37(3):396–8. Disponible en:

<https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>

18. Apaza Llantoy KD, Cedillo Ramirez L, Correa-López LE. Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por covid-19 en policías de lima metropolitana, Perú. Revista de la Facultad de Medicina Humana [Internet]. 2021 Sep 21 [cited 2025 May 16];21(4):809–18. Disponible en:

<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i4.4227>

19. Trinidad-López JM, Escobar-Galindo CM. Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. Revista Herediana de Rehabilitación [Internet]. 2022 Dec 14 [cited 2025 May 16];5(2):30–7. Disponible en:

<https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>

20. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. Editorial Mc Graw Hill Education; 2018 [cited 2026 Mar 11]. 92–95 p. Disponible en:

<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

21. Ivancevich JM, Matteson MT. Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial [Internet]. Trillas; 1992 [cited 2025 May 16]. 267–267 p.

Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-179979>

22. World Medical Association Declaration of Helsinki. Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. Clinical Review & Education. 2013;310(20):2191–4.

23. Merz JF. The Nuremberg Code and Informed Consent for Research. JAMA. 2018 Jan;319(1):85–6.

24. Mohd Razali N, Bee Wah Y. Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. Journal of Statistical Modeling and Analytics [Internet]. 2011 [cited 2025 May 16];2(1):21–33. Disponible en: http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_comparison.pdf

25. Quispe Andía A, Calla Vasquez KM, Yangali Vicente JS, Rodríguez López JL, Pumacayo Palomino II. Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software SPSS, MINITAB Y EXCEL. ISBN [Internet]. 1st ed. Eidec EDITORIAL; 2019 [cited 2025 May 16]. Disponible en: <https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/01/Estad%C3%ADstica-no-param%C3%A9trica-aplicada.pdf>

26. Ledesma R, Macbeth G, Cortada de Kohan N. Tamaño del efecto: revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico Vista. Rev Latinoam Psicol [Internet]. 2008 [cited 2025 May 16];40(3):425–39. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342008000300003

27. Marquina-Lujan RJ, Benavides-Román AM. Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el covid-19. Revista Iberoamericana ConCiencia [Internet]. 2021 Jul 29 [cited 2025 May 16];6(2):132–42. Disponible en: <https://revistaconciencia.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/153>
28. Gamero J, Pérez J. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales [Internet]. 2020 [cited 2025 May 16]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
29. Congreso de la República. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 [Internet]. Ley N° 29783; Aug 20, 2011. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses

Contribución de los autores

Conceptualización: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo, Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo, José Luis Valdez Asto, Raúl Delgado Arenas

Curación de datos: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo, Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo, José Luis Valdez Asto, Raúl Delgado Arenas

Análisis formal: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique

Ruiz Tejedo, Raúl Delgado Arenas

Adquisición de fondos: Sebastián Sánchez Díaz

Investigación: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo, Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo, José Luis Valdez Asto, Raúl Delgado Arenas

Metodología: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo, Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo, José Luis Valdez Asto, Raúl Delgado Arenas

Administración del proyecto: Sebastián Sánchez Díaz, Raúl Delgado Arenas

Recursos: Sebastián Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo, Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo, José Luis Valdez Asto

Supervisión: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo, Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo, José Luis Valdez Asto, Raúl Delgado Arenas

Validación: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo, Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo, José Luis Valdez Asto, Raúl Delgado Arenas

Visualización: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo

Redacción – borrador original: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo, Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo, José Luis Valdez Asto, Raúl Delgado Arenas

Redacción – revisión y edición: Sebastián Sánchez Díaz, Juan Carlos Durand Porras, Nazario Enrique Ruiz Tejedo, Tomasa Isabel Vásquez Hidalgo, José Luis Valdez Asto, Raúl Delgado Arenas