



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón
Verde de la ciudad de Huancayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Tasayco Cardenas, Sandra Dayana (orcid.org/ 0000-0001-6527-799X)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo, Max Hamilton (orcid.org/0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi adorada madre Doris que desde el cielo guía cada paso que doy, por su amor y dedicación, por enseñarme a ser perseverante, a mi padre Fernando ejemplo de humildad y sacrificio, a mi esposo y compañero de vida Marco por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad César Vallejo por permitirme lograr mis metas profesionales, así mismo a mis asesores de tesis Mg. Guissela Mendoza y Mg. Max Chauca por su paciencia y dedicación, un agradecimiento especial a los policías del Escuadrón Verde de Huancayo por su apoyo para la realización de la presente investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1: Relación entre estrés laboral y ansiedad	19
Tabla 2: Relación entre estrés laboral y dimensiones somáticos y cognoscitivos	20
Tabla 3: Relación entre ansiedad y dimensiones superiores y recursos, organización y equipo de trabajo	21
Tabla 4: Niveles de estrés laboral general	22
Tabla 5: Niveles de ansiedad general	23
Tabla 6: Comparación de estrés laboral en función del género	24
Tabla 7: Comparación de ansiedad en función del género	25

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo, 2022. El tipo de la investigación fue básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. La población fue de 102 efectivos policiales, se utilizó la encuesta de Google forms, los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de autoevaluación de ansiedad de Zung. En base al análisis de los resultados se precisa que existe relación entre estrés laboral y ansiedad ($Rho = .620^{**}$; $p < .01$), asimismo se encontró relación entre estrés laboral y las dimensiones de ansiedad, somáticos y cognoscitivos ($Rho = .566^{**}$; $.553^{**}$ $p < .01$), además existe relación entre ansiedad y las dimensiones de estrés laboral, superiores y recursos; y organización y equipo de trabajo ($Rho = .574^{**}$; $.637^{**}$ $p < .01$). Por otro lado, predominó el nivel bajo de estrés laboral con el 95%, de igual forma para la ansiedad, el nivel normal con el 99%. Se concluye que existe relación entre estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo, 2022, y se acepta la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Estrés laboral, ansiedad, efectivos policiales.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between work stress and anxiety in police officers of the Green Squad of the city of Huancayo, 2022. The type of research was basic, correlational level, non-experimental design, cross-sectional. The population was 102 police officers, the Google forms survey was used, the instruments used were the OIT-WHO work stress scale and the Zung anxiety self-assessment scale. Based on the analysis of the results, it is specified that there is a relationship between work stress and anxiety ($Rho=.620^{**}$; $p<.01$), likewise a relationship was found between work stress and the dimensions of anxiety, somatic and cognitive ($Rho =.566^{**};.553^{**}$ $p <.01$), there is also a relationship between anxiety and the dimensions of work stress, superiors and resources; and organization and work team ($Rho =.574^{**};.637^{**}$ $p<.01$). On the other hand, the low level of work stress predominated with 95%, in the same way for anxiety, the normal level with 99%. It is concluded that there is a relationship between work stress and anxiety in police officers of the Green Squad of the city of Huancayo, 2022, and the research hypothesis is accepted.

keywords: Work stress, anxiety, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral ha llamado la atención a una gran cantidad de investigadores, debido a que a nivel mundial es considerado como una enfermedad que trae consigo repercusiones negativas en la salud física y mental de los colaboradores de las organizaciones (Osorio y Cárdenas, 2017); así también, es la respuesta psico-fisiológica que se genera debido a las altas demandas que dan lugar a la pérdida de control y percepción de amenaza en relación a un estímulo externo, tomando en cuenta que el ser humano es parte de un mundo globalizado en donde las necesidades han cambiado como consecuencia de los avances en tecnología y la evolución de las industrias, lo cual, además, ha originado nuevas fuentes de salud y de enfermedad. Un estudio realizado en Chile en trabajadores administrativos de una empresa privada señala que el estrés laboral se relacionaba con diferentes factores como la asociación del trabajo y la familia, poco apoyo social, años de servicio, salario, el cual impedía la autonomía del trabajador, ocasionando trastornos del sueño y el síndrome de burnout (Barrera et al., 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) refiere que este tipo de estrés es uno de los tantos problemas con el que los ciudadanos de todo el mundo deben lidiar, puesto que se considera que el estrés afecta a 8 de cada 10 personas en sus puestos de trabajo, debido a que los recursos que se manejan en el ámbito laboral son escasos y sobrepasan las competencias y capacidades repercutiendo, de esa forma, en el ámbito psicológico, generando un posible autopercepción de incapacidad en la persona. Del mismo modo, según la OIT (2020), debido a la aparición de la COVID 19 en el mundo, las personas estuvieron expuestas a niveles altos de estrés, los cuales provocaron efectos perjudiciales en el aspecto psicológico, cabe destacar que, el aislamiento social impuesto por el gobierno trajo mucha incertidumbre, además del cierre de las empresas con ello la falta de ingresos para el hogar que podría generar distintas reacciones hacia el estrés como el desarrollo de la ansiedad, bajo estado de ánimo, motivación y caer en depresión.

Asimismo, un estudio realizado por Talavera (2017) en el personal policial de España revela que el exceso de trabajo que se realiza en el área administrativa es un factor de estrés principal, tal y como es el trabajar en diferentes turnos, sumado a la inseguridad de lo que podría suceder en el horario laboral y el poco personal, generando una intensificación en el nivel del estrés. En adición, un último estudio en el año 2020 en ciudadanos españoles, en relación al plano laboral, afirma que el 45% de los trabajadores presentan estrés laboral; donde también Mena (2021), en una encuesta realizada a nivel mundial, se demuestra que en Estados Unidos y Canadá los niveles más altos de estrés laboral se encuentran en un 57%. Además, en países latinoamericanos, según el informe realizado en Colombia, sobre el estrés laboral manifiesta que este problema afecta al 33 % de trabajadores, y, en general, al 75% de los ciudadanos mexicanos.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), las cifras estadísticas del estrés laboral aumentan cada año como consecuencia de la pérdida del empleo en el mundo. Este problema daña considerablemente al trabajador e impide que pueda desempeñarse eficientemente en su centro laboral, generando nuevas enfermedades que dificultan la eficiencia del trabajador y desequilibrios en el ambiente laboral y personal influyendo, significativamente, en la organización.

En el contexto peruano, de acuerdo al Ministerio de Salud (MINSA, 2021), el estrés en las organizaciones es un problema social que trasciende negativamente en la salud pública, el cual tiene como resultado el elevado ausentismo del trabajador y la poca participación de los que han sido perjudicados con el trastorno, es, además, importante mencionar que un estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) Honorio Delgado Hideyo Noguchi del MINSA destacó que el 52.2% de la población adulta en Lima padece de estrés moderado y severo en su trabajo producido por el COVID 19. En adición, en Ayacucho y Huaraz el porcentaje asciende a 33.9% afectando, en mayor medida a las mujeres a diferencia de los hombres. De la misma forma, es importante resaltar que las cifras de estrés laboral alrededor del país están incrementando.

Marquina y Benavides (2021) en un estudio realizado a 408 efectivos policiales peruanos en tiempos de COVID 19 en Lima Metropolitana sostiene que las mujeres policías presentan un nivel de estrés laboral alto representado por el 69%, y en el caso de los varones, un 53%, considerando que los factores predominantes que originan este padecimiento son: el cambio de turno, el respaldo y el clima laboral de la institución. Así mismo, la ansiedad es una reacción imprescindible para la supervivencia de las personas, la cual está caracterizada por el temor y la preocupación desmesurada en la vida cotidiana del sujeto, lo cual provoca una constante amenaza en la calidad de vida de los individuos (DSM V, 2018).

Macías et al. (2019) afirman que la ansiedad es percibida como una amenaza futura que se origina por apreciaciones imaginarias que dañan y generan estados de malestar, angustia, promoviendo en el sujeto la supervivencia ante situaciones que lo expongan a un peligro latente existente o ficticio.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS,2021) afirma que la ansiedad es el segundo trastorno mental que puede llegar a ser incapacitante en los países latinoamericanos. Según investigaciones los casos de ansiedad, depresión y estrés han aumentado un 25 % desde el primer año de inicio de la pandemia debido al aislamiento social, escasez de trabajo, el miedo al contagio y la muerte (OPS, 2022).En el Perú, según las cifras de la Dirección Regional de Salud (DIRESA, 2020) en el departamento de Junín, se evidencia un incremento del 25% a diferencia del año 2019 en relación a los padecimientos de aspectos psicológicos como lo es la ansiedad, la depresión y el estrés a causa del COVID 19.

Es por ello que, a partir de lo mencionado previamente, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo, 2022?

Es importante resaltar que el presente estudio se justifica teóricamente puesto que contribuirá a través de las variables información actual y trascendental sobre el estrés laboral y ansiedad, además ayudará como precedente para futuras

investigaciones. De igual manera es socialmente importante, puesto que contribuirá a la comunidad en general, organizaciones para el desarrollo de prácticas oportunas que eviten estos tipos de dificultades en el ámbito laboral. Por tal motivo, se establece el objetivo general, el cual es: determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en los efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo, 2022.

De la misma forma, en cuanto a los objetivos específicos propuestos, estos son los siguientes: a) Determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones, somáticos y cognoscitivos ; b) Determinar la relación entre ansiedad y las dimensiones superiores y recursos, organización y equipo de trabajo; c) Identificar el nivel de estrés laboral general en los efectivos policiales; d) Identificar el nivel de ansiedad general en los efectivos policiales; e) Comparar el estrés laboral según el género de los efectivos policiales; f) Comparar la ansiedad según el género de los efectivos policiales. En consecuencia, la hipótesis general propuesta es: existe relación directa entre el estrés laboral y ansiedad en los efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia al contexto nacional, en Lima Metropolitana, Torres y Torres (2022) desarrollaron un estudio cuyo fin se centró en determinar la existencia de la relación entre el estrés y la ansiedad en un grupo de trabajadores administrativos de empresas privadas. Asimismo, el estudio tuvo un alcance descriptivo correlacional. Para ello, se contó con un total de 56 participantes, a los cuales se les aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral y Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo. En ese sentido, se concluyó a partir de los resultados que, en primera instancia, que existe una asociación negativa y no significativa entre las variables ($p > .05$), por otro lado, se encontraron diferencias significativas en cuanto al género, asociado al estrés laboral y la ansiedad; sin embargo, no se muestra una asociación entre ellas.

Del mismo modo, Apaza-Llantoy y Correa-López (2021) realizaron un estudio enfocado a los policías de Lima Metropolitana, en donde se planteó como objetivo determinar los factores que influyen en la génesis de la depresión, ansiedad y el estrés. Asimismo, este estudio siguió un diseño analítico transversal en donde se consideró a un total de 210 participantes, a quienes, entre los instrumentos aplicados, se les brindó la Escala de Ansiedad y Estrés. En ese sentido, a partir de los resultados hallados, se pudo concluir que, en cuanto a la ansiedad, el 90% presentó niveles bajos, el 5.71% niveles leves, el 1.43% niveles moderados, el 2.38% niveles severos y el 0.48% niveles extremadamente severos, y, en cuanto al estrés, el 92.38% presentó niveles bajos, el 3.8% niveles leves, el 2.38% niveles moderados, y el 1.43% niveles severos.

En Lima, Choque y Guzmán (2021) desarrollaron un estudio cuya finalidad fue determinar el tipo de asociación existente entre el estrés laboral y la ansiedad en los agentes policiales de Tacna durante la pandemia de COVID-19. Asimismo, el estudio fue de alcance descriptivo correlacional comparativo con un corte temporal del tipo transversal. Para ello, se tomó en cuenta a un total de 121 policías, a los cuales se les aplicó la Escala de Ansiedad por COVID-19 y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En ese sentido, la correlación de las variables es significativa y directa ($p < .05$), a partir de los resultados se concluye que, el 90.9 % presentaban un nivel de estrés bajo y un 9.1% moderado, mientras que para la

ansiedad se presentó en nivel bajo un 82.6% y un 2.5% en nivel moderado; así también, ambas variables presentaron una asociación de tipo directa y estadísticamente, donde, además, se reportó que había diferencias significativas con lo que respecta el género asociado a las variables antes mencionadas.

Asimismo, en Lima, Marquina-Lujan y Benavides (2021) realizaron una investigación con la finalidad de establecer la asociación existente entre la capacidad resiliente y el estrés laboral que persiste en los efectivos policiales durante el tiempo de pandemia. Asimismo, el estudio tuvo un alcance descriptivo correlacional con un corte temporal del tipo transversal. Para ello se tomó en cuenta a un total de 408 policías que se encontraban en actividad, a los cuales se les aplicó la Escala de Resiliencia, mientras que el otro instrumento fue elaborado por los mismos investigadores. En ese sentido, se pudo concluir, que existe relación entre ambas variables, a mayor capacidad resiliente menor será el estrés laboral, ($p < .05$), tomando en cuenta uno de los resultados, que el estrés laboral se representaba, en mayor medida, en un nivel alto con un 61%, seguidamente de un nivel medio con un 24% y en nivel bajo un 15%; así también, se mostró los porcentajes tomando en cuenta el género de los participantes, donde las mujeres presentaban un mayor porcentaje (69%) a diferencia de los hombres (53%) en cuanto a un nivel alto de estrés laboral.

En Chiclayo, Ventura y Vásquez (2021) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en personal policial de una comisaria, asimismo el estudio tuvo un alcance correlacional, diseño no experimental y corte transversal, se contó con 150 efectivos de todas las áreas, se utilizaron dos cuestionarios adaptados por los autores y aceptado a través de juicio de expertos, se logra concluir que existe correlación con un valor de (-.812); ($p < .05$) y existe una relación inversa entre ambas variables, se encontró que el 81% de efectivos policiales tuvieron alto nivel de estrés laboral, el 11 % nivel medio y el 7% nivel bajo, en cuanto al desempeño el 8% presentó nivel bajo, 9% regular y el 8% nivel alto.

Cerón y Tipula (2018) desarrollaron un estudio que lleva como objetivo conocer los niveles de estrés y ansiedad en efectivos policiales de Huánuco, la investigación fue descriptiva, la muestra estuvo conformada por 60 efectivos

policiales, se administró el test de estrés de Melgarosa y la escala de autoevaluación de ansiedad de Zung, en cuanto a los resultados se encontró nivel de estrés normal con 38%, nivel bajo 38%, nivel alto 4%, sin estrés 20%, en relación a la ansiedad el 100 % de policías presentó nivel normal.

En Lima, Vázquez (2018) realizó un estudio en donde planteó determinar la asociación entre la satisfacción y el estrés laboral en un grupo de policías que laboraban en la Dirección de Investigación Criminal de Lima. Asimismo, el estudio tuvo un alcance descriptivo correlacional comparativo con un corte temporal del tipo transversal. Para ello se contó con 157 policías, a los cuales se les aplicó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma. En sentido, por temas de conveniencia del presente estudio, se consideró algunos de los resultados, no se encuentra relación significativa entre las dimensiones de ambas variables ($p > .05$) tales como la presencia de niveles promedio alto del estrés laboral en un 23.3%; así también, se demostró que había diferencias significativas con lo respecto al género asociado al estrés laboral.

En antecedentes internacionales tenemos a Flores (2021) desarrolló una investigación con la finalidad de analizar la ansiedad y afrontamiento al COVID-19 en militares de la brigada de Galápagos, La investigación fue de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, fue conformada por 100 oficiales, los test utilizados fueron la Escala de Autoevaluación de la Ansiedad de Zung y la Escala de Estrategia de Coping, en relación a los resultados se encontró que el 55% de oficiales tuvo ansiedad leve, el 40% moderada y el 5% ansiedad marcada.

Mora (2019) realizó una investigación con la finalidad de conocer el nivel de estrés laboral en agentes de seguridad de Quito, el estudio fue de tipo cuantitativo y descriptivo, la muestra fue conformada por 169 agentes entre mujeres y varones que trabajan en diferentes turnos, se utilizó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala sintomática de estrés SEPPO ARO, en relación a los resultados se encontró que los agentes de seguridad presentaron un nivel de estrés laboral bajo con el 92 %,el 4% nivel intermedio ,4% presentaron estrés.

En Ecuador, Santos y Pulluquitín (2019) realizaron un estudio con la finalidad de conocer la relación entre estrés laboral y calidad de vida en un grupo de 30

vigilantes de seguridad de bienes con edades comprendidas entre 20 y 40 años, la investigación tuvo un alcance correlacional, se utilizó la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de Gencat de calidad de vida, se encontró que no hay relación significativa entre ambas variables de estudio ($X^2(1) = 0,068$, $p > 0,05$), finalmente se halló que el 57% de vigilantes de seguridad obtuvieron nivel bajo de estrés laboral, 43% nivel intermedio, en cuanto a la calidad de vida, el 60% se encuentra en nivel alto y el 40% en nivel medio.

En Argentina, Graneros (2018) realizó una investigación en donde planteó conocer las diferencias entre los grados de estrés laboral en efectivos policiales de la capital federal, de ambos géneros, que laboran en diversos turnos y horarios fijos, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, la muestra de 80 efectivos con edades comprendidas entre 20 y 55 años, se logra concluir que los policías que laboran en diversos turnos presentan mayor nivel de estrés que los que laboran en horarios fijos ($p < .05$), además se realizó un análisis comparativo entre hombres y mujeres, se halló que los hombres presentaron mayor nivel de estrés laboral a diferencia de las mujeres ($p < .05$).

Husain (2018) desarrolló una investigación para determinar los niveles de estrés laboral, ansiedad y depresión en policías que laboran en comisarías de Pakistán que se encuentran cerca al conflicto del terrorismo y los que están en estaciones policiales alejados del conflicto, Se suministró la escala de, estrés, ansiedad y depresión de Lovibond & Lovibond, (1995), asimismo la muestra fue conformada por 315 efectivos policiales, en relación a los resultados se logra concluir que hay diferencias significativas entre ambos grupos en relación a la ansiedad ($p < .001$), los niveles de ansiedad de los agentes de policía que trabajan cerca al conflicto fueron altos ($M = 25.02$, $SD = 5.77$), en cuanto al estrés laboral, se encontraron diferencias altamente significativas los agentes que trabajan cerca del conflicto ($p < .001$), presentaron niveles mayores de estrés ($M = 24.61$, $SD = 6.20$), a diferencia del otro grupo.

Para dar inicio a la teoría general que se enfoca en explicar las variables de estrés laboral y ansiedad cabe resaltar que: La teoría cognitiva –social de Bandura (1977, 1982, 1986; como se citó en Villamarin, 1990) propuso y creó un modelo que puede explicar desde el ámbito cognitivo al estrés laboral y la ansiedad, refiere que

el aprendizaje del ser humano se origina a través del medio social donde se desenvuelve, asimismo proporciona en base a los procesos cognitivos un rol elemental a través del aprendizaje y la modificación conductual. Esta teoría hace énfasis en que el aprendizaje social tiene un papel relevante en el sujeto y como este interactúa con su entorno, esto quiere explicar que el comportamiento se define por medio de los procesos cognitivos, como el ambiente tanto físico y social.

En otro orden de ideas, y con la finalidad de dar inicio a la parte teórica, se parte con el constructo del estrés laboral, el cual, según Selye (1960, como se citó en Vidal, 2019), creador de la teoría del síndrome general de adaptación, afirma que esta teoría trata sobre como el organismo actúa cuando se enfrenta a situaciones estresantes, para lograr afrontar las demandas exigidas hacia él, activándose el hipotálamo y el sistema nervioso autónomo, este proceso consta de 3 fases: el 1) fase de alarma, en donde el organismo responde mediante una situación de estrés llamada choque, 2) resistencia, que detalla que si el estímulo continúa, las reacciones de la primera fase persistirán; sin embargo, si se logra reducir la intensidad, el sujeto logra adaptarse al estímulo estresor manteniendo buen equilibrio, 3) de agotamiento, donde el sujeto pretenderá utilizar los recursos que tiene para atacar el estímulo estresante, si el organismo no se adapta y el estresor es muy fuerte la fase de agotamiento iniciará y reaparecerán los síntomas de la primera fase, siendo esta última fase la más nociva y es la causa de diversas enfermedades.

Según Lazarus y Folkman (1984), creadores de la teoría cognitiva – transaccional sobre el estrés, afirma que la relación entre el sujeto y el ambiente en el que se desenvuelve es visto como amenazador y siente que el entorno pone en riesgo su integridad, dejando atrás la afirmación de que el estrés era una respuesta que aparecía frente a un estímulo, convirtiéndose en un proceso en donde es primordial la apreciación cognitiva que el sujeto hace de los estímulos, asimismo frente a estímulos concretos como la sensibilidad, susceptibilidad y la interpretación que tenga el sujeto hará que se genere una reacción .

El estrés laboral, según la OIT (2016), es la respuesta que ocurre a nivel físico y emocional en relación a un daño originado por una perturbación debido a

exigencias que percibe el sujeto y en base a sus recursos y capacidades las cuales no logra hacer frente, es decir las exigencias que enfrenta el colaborador dentro de una organización exceden sus capacidades, conocimientos y como consecuencia no se logra alcanzar las metas dentro de una organización.

La escala de la OIT-OMS sobre estrés laboral adaptada al Perú por Suarez, (2013) presenta las siguientes dimensiones: Superiores y Recursos: Es la unidad principal dentro de una empresa, son los componentes que se encuentran a disposición y son controlados por la organización para realizar mejoras en las estrategias y se dividen en recursos de finanzas, tecnológicos, físicos, humanos y de reputación (Cuervo, 1993; como se citó en Suarez y Ibarra, 2002).

Organización y equipo de trabajo: es el grupo de individuos que laboran en conjunto, para lograr metas en común, son herramientas sociales que ayudan a que los sujetos unan esfuerzos para la realización de metas que pueden ser difíciles de alcanzar de forma particular, esta unión de esfuerzos genera la creación y comercialización de bienes y servicios, entre otras actividades. Equipo de trabajo: es el conjunto de relaciones humanas, que trabajan con cohesión, mantienen vínculos personales entre el equipo y se tratan con empatía, confianza para lograr objetivos en común que trabajan y toman decisiones en conjunto (Chiavenato, 2009).

Un modelo cognitivo-conductual sobre el estrés laboral es el de Karasek y Theorell (1990), quienes mencionan que este se manifiesta cuando existen elevadas demandas de trabajo, donde, además, el sujeto no cuenta con la capacidad para controlarlas, debido a que posee bajos recursos, asimismo, el autor define cuatro tipos de situaciones en el ámbito laboral en relación al nivel alto o bajo de demanda y control: 1) si el trabajo posee bajo nivel de control y alta demanda será fuente de estrés, puesto que el sujeto no logrará manejar las demandas por escases de control, asimismo 2) un trabajo con nivel alto en demanda y control no resulta estresante, 3) un trabajo con nivel bajo de demanda y nivel bajo de control se caracteriza por ser un trabajo pasivo, y, por último, 4) el trabajo de nivel de control alto y con demanda baja, el cual se caracteriza por tener un nivel bajo de estrés.

Según Di Martino (1992, como se citó en Merin,1995) refiere que el estrés laboral trae consigo consecuencias negativas que crean problemas para el trabajador dentro de la organización, estas consecuencias pueden ser psicológicas y físicas como los trastornos de depresión, la ansiedad, baja autoestima, alcoholismo, consumo de drogas y obesidad.

Peiró y Rodríguez (2008) consideran que el estrés laboral es una experiencia propia del sujeto, que se produce debido a la percepción de demandas de difícil control que pueden provocar consecuencias negativas para la salud, estas consecuencias son denominadas “tensiones” y la fuente de estrés se llaman estresores ,además afirman que es indispensable analizar el proceso de la prevención y el control del estrés en las organizaciones puesto que son estímulos que producen experiencias de estrés y tensión.

Entre algunas teorías que explican al estrés laboral ,tenemos la de Rodríguez y de Rivas (2011) postulan sobre el modelo de esfuerzo –recompensa del estrés laboral creado por Siegrist, destacan la relevancia del rol social que ayude al sujeto a cooperar y hacer tareas creando sensación de eficacia, recompensa y valoración que fomenten el sentido de pertenencia a un grupo importante para el sujeto, además esta teoría hace énfasis en la poca igualdad entre las ganancias y costos como influenciador de un estado de estrés emocional que llevaría a un desgaste profesional y de salud, por otro lado postula que el ser tratado de forma injusta seguido de la falta de satisfacción es fuente de estrés que si se mantiene a largo plazo se incrementarían las enfermedades debido al estrés prolongado.

Según Patlán (2019), define al estrés laboral como la respuesta que tiene el organismo a diversas circunstancias perjudiciales que se encuentran en el ambiente laboral, ejerciendo una fuerza que conlleva al desgaste psicológico y físico, llevando al sujeto al límite y produciendo tensión.

En cuanto a la segunda variable denominada ansiedad es un estado de alarma que anticipa a un riesgo o peligro futuro en el sujeto, desconociéndose su origen, llegando a generar estados de angustia, sintomatología somática y cognoscitiva siendo este su rasgo principal, y que repercute en la falta de control

hacia problemas futuros (Zung, 1971). Conviene enfatizar que la ansiedad es la composición de diversas manifestaciones tanto mentales como físicas que no relatan algún peligro real, pero son manifestadas en forma de crisis o estados de pánico, asimismo pueden presentarse diversas características neuróticas como indicios obsesivos o histeria, en la ansiedad predomina el miedo, pero se diferencia en que el miedo se hace presente ante una alteración que se manifiesta ante estímulos que el sujeto logra apreciar, mientras que la ansiedad está vinculada a la antelación de peligros del futuro que son imprevisibles (Marks, 1979).

Por otro lado, Ellis (2000) refiere que la ansiedad se manifiesta a partir de un grupo de sensaciones agobiantes que impulsan al sujeto a la acción que, en cierta medida, le ayudan a darse cuenta de que ocurren o pueden ocurrir eventos desagradables que van en contra de lo que desea y pone sobre aviso de que debe hacer algo al respecto.

Baeza et al., (2008) afirma que la ansiedad es una emoción que se caracteriza por sentimientos de miedo, temor e inseguridad, puesto que el sujeto cree que sus intereses están siendo amenazados, tiene problemas para manifestar conductas apropiadas, se siente insatisfecho con sus logros, o tiene inconvenientes para mantener esos logros.

La variable ansiedad presenta las siguientes dimensiones: Síntomas de ansiedad somáticos, es el mecanismo de protección involuntario en donde el sujeto transforma su malestar emocional en síntomas físicos que experimenta, y desvía la atención del problema psicológico que es producida por la ansiedad, asimismo cuando el sujeto es parte de situaciones que le generan estrés presentan diferentes síntomas físicos presumiendo que se trata de una enfermedad (Muñoz, 2009).

Síntomas de ansiedad cognoscitivos: Se refiere al temor desmesurado y a la evitación en relación a situaciones que no significan un peligro verdadero para la persona, este tipo de problemas afecta considerablemente diferentes ámbitos como el desempeño en el trabajo, el ámbito académico y deteriora la salud, además es causa de nuevos trastornos (Martínez y López, 2011).

Una teoría que explica la ansiedad es la teoría biológica de Eysenck (1980), esta teoría postula que el ser humano nace con determinada debilidad emocional a los estímulos que se encuentran en el medio ambiente, puesto que este tiene un sistema nervioso central delicado, además afirma que la tendencia a la ansiedad ocurre como un desprendimiento del concepto del neuroticismo, que se caracteriza en individuos que tienen poca adaptación a estímulos y una importante activación del sistema nervioso.

La teoría psicodinámica de Freud (1856,1939; como se citó en Montañó et al., 2009) afirma que la angustia (ansiedad), es parte de un proceso biológico del ser humano, que se da a través de la respuesta que tiene el organismo debido a la excitación que emerge del impulso sexual, para después interpretar a la angustia como signo de peligro. A través de esta teoría se pretende explicar a la ansiedad como la lucha del sujeto entre el superyó y los instintos, asimismo estos instintos inadecuados para el hombre dan origen a un estado de ansiedad. Para Freud una forma importante para reducir el conflicto y disminuir los síntomas de ansiedad se puede lograr haciendo uso de la psicoterapia.

Seligman (1971) aportó sobre el tema de la ansiedad, fue el creador de la *teoría de la preparación*, que postula el por qué algunos estímulos podrían ser condicionados más rápido que otros, se refutó la primera hipótesis que postulaba que el estímulo del ambiente tenía igual capacidad para ser condicionado, se planteó la presencia de bases filogenéticas que asociaban algunos estímulos a la respuesta incondicionada.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: este estudio fue de tipo básica, puesto que a través de la investigación y sus resultados busca aumentar y aportar los conocimientos que ya existen sobre la realidad, (CONCYTEC,2018), Asimismo, es de tipo correlacional-descriptiva-comparativa, dado que la finalidad de esta investigación es conocer el comportamiento de una variable en relación a la otra variable que ha sido correlacionada, es descriptiva, dado que busca precisar las peculiaridades del grupo a investigar ,es comparativa, puesto que analiza y recopila las semejanzas o diferencias de un grupo en común . El diseño utilizado para este estudio se ajustó a un diseño no experimental debido a que no se manipularon las variables en esta investigación y de corte transversal, puesto que los datos fueron recogidos una sola vez (Arias y Covinos, 2021).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés laboral según la OIT (2016) es la respuesta que ocurre a nivel físico y emocional asociado al daño originado por una perturbación como consecuencia de las exigencias que percibe el sujeto y partiendo de los recursos propios y las capacidades para hacer frente, es decir, las exigencias que enfrenta el colaborador dentro de una organización exceden sus capacidades, conocimientos y como consecuencia no se lograr alcanzar las metas dentro de una organización.

Definición operacional: La variable estrés laboral se midió por medio de la escala de Estrés laboral de la OIT –OMS de Ivancevich y Matteson (1989) que presentó las siguientes dimensiones, clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio organizacional, falta de cohesión.

Indicadores: superiores y recursos, tecnología, recursos materiales organización y equipo de trabajo, respaldo de grupo, clima organizacional, trabajo en equipo

Escala de medición: Para calificar el instrumento se utilizó la escala de tipo Likert, y su nivel de medición es ordinal.

Variable 2: Ansiedad

Definición conceptual: La ansiedad es un estado de alarma que anticipa a un riesgo o peligro futuro en el sujeto, desconociéndose su origen, llegando a generar estados de angustia, sintomatología somática y cognoscitiva siendo este su rasgo principal, y que repercute en la falta de control hacia problemas futuros (Zung ,1971).

Definición operacional: La variable ansiedad fue medida a través de la Escala de Autoevaluación de Ansiedad de Zung (1965), que presentó las dimensiones somáticos y cognoscitivos.

Indicadores: somáticos, irritabilidad, dolor, taquicardia, debilidad, miedo, cognoscitivos, disnea, inquietud, nerviosismo, presentimientos negativos.

Escala de medición: Para calificar el instrumento se utilizará la escala de tipo Likert, y su nivel de medición es ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Para la presente investigación la población fue brindado por la máxima autoridad de los efectivos policiales del Escuadrón Verde, asimismo estuvo conformada por 102 efectivos policiales de la ciudad de Huancayo.

Se precisa que la población es la agrupación de elementos que comprenden ciertas particularidades que se desean estudiar (Ventura, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, una herramienta que se realiza a través de un cuestionario que brinda información sobre las opiniones, comportamientos de los sujetos, a través de preguntas estructuradas que son relevantes para la investigación (López -Roldan y Fachelli, 2015).El instrumento que se utilizó para la variable estrés laboral fue la escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich y Matesson (1989), la escala está conformada por dos dimensiones: superiores y

recursos, organización y equipo de trabajo, tiene 25 ítems, las respuestas se califican en escala Likert.

En cuanto a la validez y la fiabilidad del cuestionario original de la OIT -OMS se realizó la aplicación a 38,079 trabajadores de los sectores de producción, en México se realizó la validación y confiabilidad por parte de Medina et al. (2007), donde se reportó un valor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,915, mostrando un nivel adecuado de los ítems, mientras que, en cuanto a la prueba esfericidad de Bartlett fue de 2581,93 con un valor de significancia de .000, revelando que el análisis factorial es confirmatorio.

En relación a la validez y confiabilidad realizada en el Perú por Ocaña y Rojas (2021), en donde 310 trabajadores de una empresa privada fueron parte de la investigación, se logró constatar que la validez y confiabilidad obtuvieron valores óptimos para la escala general ($\alpha=.96$; $\omega=.97$) como para las dimensiones confirmando que las propiedades psicométricas de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS son apropiadas.

En base a las propiedades psicométricas de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS se realizó una muestra piloto para la validez y confiabilidad a 70 efectivos policiales. Para la validez de contenido se sometió el instrumento al criterio de tres jueces expertos encontrándose un coeficiente V de Aiken general mayor a .80, revelando alta evidencia de validez de contenido (Aiken, 1985). En el análisis de fiabilidad, la escala general de estrés laboral consigue una puntuación de .950 mediante el alfa de Cronbach, las dimensiones tuvieron valores de .861 en superiores y recursos, y .936 en organización y equipo de trabajo, encontrándose en un nivel óptimo de fiabilidad. (Anexos)

El instrumento que se utilizó para la variable ansiedad fue la escala de autoevaluación ansiedad de Zung (1965), estructurada con dos dimensiones: Cognoscitivos y Somáticos, consta de 20 ítems, las respuestas se califican en escala Likert.

En relación a la validez y confiabilidad del instrumento Benites & Caballero (2017) realizaron un estudio con 3614 personas en Colombia, hallándose la validez

con una puntuación de .760, asimismo el nivel de confiabilidad con el .85 mediante el Alfa de Cronbach, valores que se encuentran en niveles apropiados para su uso.

Se realizó una muestra piloto para la validez y confiabilidad a 70 efectivos policiales, Para la validez de contenido se sometió al instrumento al criterio de tres jueces expertos encontrándose un coeficiente V de Aiken general mayor a .80, revelando alta evidencia de validez de contenido (Aiken, 1985). En el análisis de fiabilidad, la escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung obtuvo una puntuación de .789 mediante el alfa de Cronbach y para las dimensiones somáticos obtuvo .907 y cognoscitivos .773, en consecuencia, tanto las dimensiones como la escala general se encuentran en un nivel óptimo de fiabilidad. (Anexos)

3.5 Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación se elaboró una solicitud de permiso al Mayor del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo, siendo esta aceptada, por lo que se prosiguió a crear una base de datos en hojas de Excel con los números telefónicos de cada participante, asimismo se envió el consentimiento informado y previa aceptación se prosiguió a completar ambos cuestionarios que fueron enviados a través del formulario virtual de Google forms. Por otro lado, luego de la obtención de las respuestas de los cuestionarios.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para establecer la relación entre ambas variables de este estudio se utilizó la estadística, que fueron realizadas a través de la base de datos del programa Microsoft Excel, los datos obtenidos fueron exportados a SPSS 26, asimismo para la prueba de normalidad se utilizó el estadístico kolmogorov Smirnov, puesto que es una prueba muy poderosa y utilizada cuando el tamaño de la muestra es mayor a 50. (Romero-Saldaña,2016). Anexos

De acuerdo a los resultados se dispuso la utilización de estadísticos no paramétricos, aplicándose el coeficiente Rho de Spearman para el análisis de las correlaciones, asimismo para obtener los niveles de estrés laboral y ansiedad general se utilizó la frecuencia y el porcentaje, Finalmente, los resultados obtenidos se presentaron mediante tablas descriptivas.

3.7 Aspectos éticos

Para la ejecución de esta investigación se tuvo en consideración la libertad que tienen los individuos para formar parte de este trabajo, se utilizó el consentimiento informado (anexos), que reveló la disposición del grupo estudiado, haciendo referencia a los principios de ética como el de autonomía, asimismo se respetó y dio un trato adecuado a cada uno de los participantes para el desarrollo pertinente de la investigación haciendo mención al principio de justicia, en cuanto al principio de no maleficencia se mantuvo en estricta reserva los datos personales de los participantes en todo el proceso, para no dañar la integridad de la institución, por último, en base al principio de beneficencia esta investigación busca ser de utilidad para la sociedad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre estrés laboral y ansiedad

Correlación de Pearson	.620**
Sig. (bilateral)	.000
N	102

En la tabla 1, se logra constatar que hay una relación, positiva y moderada entre las variables, esto afirma que a mayor estrés laboral existirá mayor ansiedad y viceversa ($r_s = .620$; $p < .01$).

Tabla 2

Relación entre estrés laboral y las dimensiones, somáticos y cognoscitivos

	Somáticos	Cognoscitivos
Correlación de Pearson	.566**	.553**
Sig. (bilateral)	.000	.000
N	102	102

En la tabla 2 se logra apreciar que existe una relación positiva y moderada entre la variable estrés laboral y las dimensiones de ansiedad, ($r_s = .566$; $.553$ $p < .01$).

Tabla 3

Relación entre ansiedad y las dimensiones superiores y recursos, organización y equipo de trabajo

	Superiores y recursos	Organización y equipo de trabajo
Correlación de Pearson	.574**	.637**
Sig. (bilateral)	.000	.000
N	102	102

En la tabla 3 se logra observar que existe una relación positiva y moderada entre la variable ansiedad y las dimensiones de estrés laboral, ($r_s = .574; .637$ $p < .01$).

Tabla 4*Niveles de estrés laboral general*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	97	95%
Nivel intermedio de estrés	3	3%
Estrés	2	2%
Alto nivel de estrés	0	0%
Total	102	100%

En la tabla 4, se observa la variable estrés laboral con sus cuatro niveles, se logra apreciar que hay un bajo nivel de estrés laboral que está representado con el 95%, asimismo se encuentra un nivel intermedio de estrés laboral con el 3%, además de estrés con un 2 y el nivel alto con 0%.

Tabla 5

Niveles de ansiedad general

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Normal	101	99%
Ansiedad leve	1	1%
Ansiedad moderada	0	0
Ansiedad intensa	0	0
Total	102	100%

En la tabla 5 se observa la variable ansiedad con sus respectivos niveles, en donde predomina el nivel normal con el 99% y ansiedad leve con el 1%.

Tabla 6*Comparación de la variable estrés laboral en función del género*

Variable	Sexo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. (bilateral)
Estrés laboral	Masculino	79	46.03	476.000	.001
	Femenino	23	70.30		

En la tabla 6, se presentan los resultados del análisis de comparación del estrés laboral al respecto, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en donde las mujeres obtuvieron el mayor rango promedio.

Tabla 7*Comparación de la variable Ansiedad en función del género*

Variable	Sexo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. (bilateral)
Ansiedad	Masculino	79	47.64	603.500	0.014
	Femenino	23	64.76		

En la tabla 7, se presentan los resultados del análisis de comparación de ansiedad al respecto, se encontraron diferencias estadísticamente significativas siendo los hombres los que obtuvieron el menor rango promedio.

V. DISCUSIÓN

Este primer resultado sobre la relación entre estrés laboral y ansiedad muestra coincidencias con los hallazgos encontrados por parte de Choque y Guzmán (2021) quien también refiere que el tipo de asociación entre ambas variables estrés laboral y ansiedad es de tipo directa, sin embargo, no se encontró alguna similitud, en la investigación de, Santos y Pulluquitín (2019), quienes reportaron que entre ambas variables no prevalecía algún tipo de relación. Asimismo, es importante hacer énfasis que el resultado es concordante con el contexto en el cual el efectivo policial está posicionado, debido a que este constantemente se encuentra ante factores externos que generan un riesgo hacia la propia vida, partiendo de que diariamente combaten contra la delincuencia y toda manifestación de violencia, y mantener el orden público e interno. A través de lo descrito previamente, se puede poner énfasis a lo referido por Lazarus y Folkman (1984), quienes mencionan que, tras la percepción del medio como un riesgo hacia la propia integridad, se genera cierta reacción en la que se empieza a evaluar la capacidad de acción de uno para con los eventos externos, lo cual da lugar, a su vez, el aumento de los niveles ansiedad en el aspecto de generar escenarios futuros en donde uno intenta adelantarse a aquellos peligros imprevisibles (Marks, 1979).

Siguiendo esa línea, se logró cubrir, además, el primer objetivo específico, en el cual se planteó determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de la ansiedad, en donde se ha encontrado que, entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad somática había una relación de tipo directa, misma relación encontrada para la otra dimensión, ansiedad cognoscitiva. Asimismo, cabe destacar que, lo hallado coincide con lo analizado por Choque y Guzmán (2021), en donde también el estrés laboral se asocia con cada una de las dimensiones de la ansiedad. Es así que, a partir de mencionado, se refuerza la idea en la que el estrés laboral, al verse en niveles altos, provoca que haya una reacción a nivel físico y psicológico, en donde el primero se da a través de la somatización del malestar emocional, lo cual genera una desviación de la atención; y, en cuanto a la reacción psicológica, se entiende por ello que tras tener aquella sensación de estrés, el efectivo policial generaría cierto temor y mecanismos de evitación hacia aquellas

situaciones de peligro, generando cierto deterioro en la salud y en el propio desempeño laboral.

En ese orden de ideas, también se logró cubrir el segundo objetivo específico, en el cual se planteó determinar la relación entre la ansiedad y las dimensiones del estrés laboral, en donde se ha encontrado que, entre la ansiedad y la dimensión de superiores y recursos existe una relación de tipo directa, misma relación encontrada para la otra dimensión, organización y equipo de trabajo. Ello coincide nuevamente con lo reportado por Choque y Guzmán (2021), quienes mencionan que la ansiedad se asocia con cada una de las dimensiones del estrés laboral en una dirección positiva. Los resultados presentados dan lugar a lo referido por Cuervo (1993, citado en Suarez y Ibarra, 2002), quien menciona que, es a partir de los recursos y las mejoras dentro de la organización en la que se labora lo que producirá una mayor funcionalidad en el trabajador, permitiendo entenderlo como un lugar adecuado, libre de factores estresantes generadores de ansiedad; así también, Chiavenato (2009) hace referencia al trabajo equipo, lo cual genera un mejor soporte para la obtención de alguna meta propuesta, permitiendo que haya niveles reducidos de ansiedad como consecuencia de que la responsabilidad no recaer sobre un individuo, sino sobre el equipo que se encuentra en la capacidad de llevar a cabo las diferentes tareas a realizar, es por tanto que, en medida de que haya mejores recursos y un equipo de trabajo cohesionado, los niveles de ansiedad se verán en disminución, quiere decir, en medida de que haya un menor riesgo hacia el estrés menores serán los riesgos a provocar alguna sintomatología ansiosa, y viceversa.

Por otro lado, y siguiendo con la línea de cobertura en los objetivos, en cuanto al tercer objetivo específico, se planteó identificar el nivel de estrés laboral general en los efectivos policiales, en donde se halló lo siguiente: el 95% de los participantes mostraron niveles bajos de estrés, el 3% niveles intermedios, el 2% estrés, donde ninguno de ellos se evidenciaba un estrés alto. Asimismo, cabe mencionar que estos hallazgos coinciden, en cierta medida, con lo hallado por Apaza-Llantoy y Correa (2021) quienes reportan que el 92.39% presentó niveles bajos, 3.8% niveles leves y el 2.3% niveles moderados; sin embargo, en aquel estudio se hace presente los niveles severos, aunque en una cantidad bastante

reducida. De igual forma, es similar a lo reportado Mora (2019) en sus resultados se encontró que los agentes de seguridad presentaron un nivel de estrés bajo con el 92 %, el 4% nivel intermedio ,4% presentaron estrés, asimismo Santos y Pulluquitín (2019) se halló que el 57% de vigilantes de seguridad obtuvieron nivel bajo de estrés laboral. No obstante, no se presenta similitud en lo reportado por Marquina-Lujan y Benavides (2021), dado que el 61% presenta niveles altos de estrés, el 24% niveles medios y el 15% niveles bajos, al igual que Vázquez (2018), quien mostró que el 23.3% se posicionaba en un nivel alto, asimismo Ventura y Vázquez (2021), se encontró que el 81% de efectivos policiales tuvieron alto nivel de estrés laboral, el 11 % nivel medio y el 7% nivel bajo, al igual que la investigación de Husain (2018), que reportó niveles altos de estrés .Ahora bien, a pesar de que la labor del efectivo policial resulta ser tomado en cuenta como una de las profesiones que genera más estrés, al presentarse en este estudio en mayor porcentaje en un nivel bajo, esto es justificado por Selye (1960, citado en Vidal, 2019) que, tras la culminación del proceso de formación y la integración del conocimiento referido a su actuar en la realidad social, han conseguido atravesar las fases en la que se produce la reacción del estrés laboral, quiere decir, que han logrado responder de forma adecuada a la fase de alarma sin generar alguna reacción somática, han logrado adaptarse al medio y han generado recursos suficientes para hacer frente al entorno.

Así mismo, en cuanto al cuarto objetivo específico, se planteó identificar el nivel de ansiedad general en los efectivos policiales, en donde se halló lo siguiente: el 99% un nivel normal de ansiedad, mientras que el 1% un nivel leve, asimismo, cabe destacar que nadie mostró un nivel moderado e intenso. Asimismo, cabe mencionar que estos hallazgos coinciden, en cierta medida, con lo hallado por Apaza-Llantoy y Correa-Lopez (2021), quienes reportan que el 90% se encuentra en niveles bajos y el 5.71% niveles leves; sin embargo, se hace presente los niveles moderados (2.38%) y severos (0.48%) en porcentajes mínimos, también se muestra similitud con lo hallado por Cerón y Tipula (2018) que revela en su investigación que en cuanto a los niveles de ansiedad el 100% de policías presentan nivel normal. Ahora bien, si seguimos la idea en la que se hay la presencia de niveles bajos de estrés laboral, no es extraño encontrar niveles bajos de ansiedad, al contrario, esto refuerza la idea propuesta de Bandura (1977, 1982,

1986; citado en Villamarin, 1990), quien menciona que, es en relación al medio donde uno pretenderá desenvolverse, por lo que, regresando y considerando lo que se ha mencionado unos párrafos atrás, al tener los suficientes recursos y el trabajo en equipo, los niveles de ansiedad se verán en niveles bajos, tal y como ha sucedido en este aspecto.

Es así que, para dar por terminado la cobertura hacia los objetivos específicos, a continuación, se presentarán los dos últimos, los cuales fueron comparar tanto el estrés laboral como la ansiedad según el género de los efectivos policiales. Es así que, se logra demostrar que existen diferencias significativas, donde, además, en ambas variables es la mujer quien obtiene un mayor rango promedio a diferencia de los hombres. Ello guarda relación con lo estudiado por Torres y Torres (2022) quienes también mencionan que hay diferencias significativas en cuanto al género asociado al estrés laboral y la ansiedad, al igual que los estudios realizados por Choque y Guzmán (2021), Vázquez (2018), quienes afirman que son las mujeres quienes presentan una mayor sensibilidad hacia el estrés laboral y la ansiedad a diferencia de los hombres, asimismo, cabe destacar que, a pesar de no seguir un mismo proceso estadístico, a partir de los porcentajes mostrados por Marquina-Lujan y Benavides (2021), se refuerza lo demostrado, haciendo énfasis en que la mujeres presentan en mayor porcentaje un nivel alto de estrés laboral a diferencia de los varones. Ahora bien, es partir de lo reportado que, tomando en cuenta que hay diferencias significativas en cuanto a la sensación de estrés laboral y ansiedad, esto podría ser dado por las responsabilidades externas al entorno laboral, lo cual es dado por la sociedad tradicional, ya que son ellas las que tienen, en mayor parte, las tareas domésticas y familiares sin ninguna especie de remuneración.

Por consiguiente, para dar por culminado el presente apartado, que, si bien el contexto actual da lugar a un sinfín de pensamientos negativitas sobre la delincuencia y el peligro que este acontece, son factores que el efectivo policial tiene en cuenta desde su formación, debido a que cuentan con la misión de salvaguardar el orden público e interno del país, que, además, lo descrito resulta ser un común denominador para el personal policial, lo cual supone el tiempo y espacio suficiente para generar herramientas necesarias para hacer frente al estrés

laboral y a la ansiedad, lo cual se ha visto demostrado en los niveles reportados de los mismos.

En relación a las limitaciones que se encontraron como parte de la investigación, es importante resaltar que debido a la pandemia del COVID 19 y siendo el personal policial trabajadores de primera línea, se tuvo que realizar virtualmente el recojo de los datos, asimismo se tomaron en cuenta los horarios disponibles de los participantes para la explicación del formulario, con el objetivo de mantener las medidas de salubridad impuestas por el gobierno.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logra evidenciar que hay relación positiva y moderada entre la variable estrés laboral y ansiedad.

Segunda: Se encontró una relación positiva y moderada entre la variable estrés laboral y las dimensiones de ansiedad.

Tercera: Se halló que existe una relación positiva y moderada entre ansiedad y las dimensiones de estrés laboral.

Cuarta: En relación a los resultados de estrés laboral se halló que los efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo presentan bajo nivel de estrés laboral con el 95%, a nivel intermedio está representado con el 3% y estrés con el 2%, no se encontró nivel alto.

Quinta: En cuanto a los resultados de ansiedad se evidencia que el nivel predominante es el normal con el 99%, seguido del nivel leve con el 1%, no se encontró ansiedad moderada e intensa.

Sexta: Se evidencia mediante el análisis de comparación del estrés laboral en función del género, las mujeres obtuvieron el mayor rango promedio.

Séptima: Por último, los resultados de comparación de ansiedad en función del género, los hombres obtuvieron el menor rango promedio diferencia de las mujeres.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Implementar charlas sobre estrés laboral y ansiedad en el Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo, a cargo de personal de salud mental que ayuden a fortalecer y mantener el nivel adecuado, además de reconocer a tiempo síntomas de alarma de estos problemas de salud.

Segunda: Promover en el Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo el trabajo constante y en conjunto con profesionales de salud mental para lograr contrarrestar al porcentaje bajo en su grupo a cargo que presentó estrés laboral y ansiedad a través de técnicas de relajación.

Tercera: Trabajar con mayor énfasis hacia el personal femenino, puesto que fueron las que obtuvieron mayor predominio de estrés laboral y ansiedad en comparación de los varones.

Cuarta: Adicionar otras variables sociodemográficas para conocer a mayor amplitud al grupo estudiado.

Quinta: Se recomienda ampliar la muestra de estudio para la obtención de resultados que brinden mayor precisión.

REFERENCIAS

- Arias, G. y Covinos, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (1ra. Ed.) Enfoques Consultig EIRL.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Aiken, L. (1985) Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131-142.
<https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A. y Vivanco, A. (2021). *Manual de metodología de la investigación*. Universidad del Desarrollo.
<https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodolog%C3%ADa-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Apaza-Llantoy, K. y Correa-López, L. (2021). Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por COVID-19 en policías de Lima Metropolitana, Perú. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(4), 809-818. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n4/2308-0531-rfmh-21-04-809.pdf>
- Baeza, C., Balaguer, G., Belchi, I., Coronas, M., y Guillamon, N. (2008). Higiene y prevención de la ansiedad. Díaz de Santos.
https://books.google.com.pe/books?id=WZf6sTzRW7sC&printsec=frontcover&dq=ANSIEDAD&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=ANSIEDAD&f=false
- Barrera A, Chaparro C, Plazas Y, Buitrago A. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investigación Salud Univ Boyacá*. 2021;8(2):131-146.
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

- Benítez, M. & Caballero, B. (2017). Estudio psicométrico de las escalas de depresión, ansiedad y funcionalidad familiar en estudiantes de la Universidad Industrial de Santander. *Acta Colombiana de Psicología*, 20(1), 221-231.
<http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2017.20.1.11>
- Cano, A. (2004). *La ansiedad: claves para vencerla*. Arguval.
https://www.researchgate.net/publication/230577055_La_ansiedad_Claves_para_vencerla.
- Cerón M. y Tipula, E. (2018) Niveles de ansiedad y estrés en los agentes Policiales de la comisaria PNP de la ciudad de Huánuco-2018, Universidad Hermilio Valdizan. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3891>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica – reglamento RENACYT.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (2^a ed). McGraw-Hill/interamericana editores.
<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinamica-del-exito-en-las-organizaciones-2-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
- Choque, J. y Guzmán, S. (2021). *Estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67282/Choque_PJ_Guzman_ES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- DIRESA (2020). *Junín en 25% se incrementó ansiedad, depresión y estrés a consecuencia del covid-19.*
http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020100922_junin_en_25_se_incremento_ansiedad_depresin_y_estrs_a_consecuencia_del_covid19/
- DSM V, (2018). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*, (5a. Ed.). Madrid: Editorial Médica Panamericana.
https://psychiatryonline.org/pb-assets/dsm/update/DSM5Update_octubre2018_es.pdf.
- Ellis, A. (2000). *Como controlar la ansiedad antes de que le controle a usted*, Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
<https://books.google.com.cu/books?id=f1Cqjx5TgK0C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Eysenck, H. (1980). The bio-social model of man and unification of psychology. En A.J Chapman y D.Jones (Eds): *Models of Man*. British Psychological Society
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.35.1.114>
- Flores, G. (2021) *Ansiedad y afrontamiento al Covid-19 en militares de la Brigada Blindada Galápagos N°11, Riobamba, 2021*, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8257>
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step-by-Step: A Simple Guide and Reference*, 11.0 update (4th Ed.). Boston: Ayllin & Bacon.
https://books.google.com.pe/books/about/SPSS_for_Windows_Step_by_Step.html?hl=es&id=AghHAAAAMAAJ&redir_esc=y.
- Graneros ,P. (2018) *Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y hijos*, Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza,C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill- educación.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Husain, F. (2018). Depression, Anxiety and Stress of Police Officers in Sensitive and Insensitive Police Stations. Archives of Psychiatry and Behavioral Sciences. 2018; 1(2): 26-31. https://www.researchgate.net/publication/329800822_Depression_Anxiety_and_Stress_of_Police_Officers_in_Sensitive_and_Insensitive_Police_Stations.
- Ivancevich J, Matteson, M. (1989) Optimizing human resources: a case for preventive health and stress management. Organizational Dynamics. ;9(2):5-25. DOI: [10.1016/0090-2616\(80\)90037-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(80)90037-6)
- Karasek, R., y Theorell, T. (1990). Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/epdfplus/10.1086/417423>
- Lazarus, R y Folkman,S. (1984) Estrés y procesos cognitivos, España <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S.(2015) Metodología de la investigación social cuantitativa. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona . <https://ddd.uab.cat/record/129382>.
- Macías M., Pérez, C., López, M.L., Beltrán, L., Morgado-Valle, C. (2019). Trastornos de ansiedad: revisión bibliográfica de la perspectiva actual. Neurobiología Revista electrónica, ISSN 2007-3054, Centro de Investigaciones Cerebrales, Universidad Veracruzana. www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2019/24/24.html
- Marks, I. (1979). Cure and care of neurosis. I. Cure. *Psychological medicine*, 9(4), 629–660. <https://doi.org/10.1017/s0033291700033961>
- Marquina-Lujan, R. y Benavides-Román, A. (2021). Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el COVID-19. *Revista Con Ciencia EPG*, 6(2), 132-142. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.6-2.9>
- Martínez, M. y López, D. (2011). Trastornos de ansiedad. *Revista Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 44(3), 101-107 <https://www.medigraphic.com/pdfs/revneuneupsi/nnp-2011/nnp113d.pdf>

- Mena, M. (2021). 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/#:~:text=Seg%C3%BAn%20Gallup%2C%20los%20trabajadores%20de,en%202019%20era%20del%2046%25>.
- Merin, J., Cano, A. y Miguel, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130. https://www.researchgate.net/profile/AntonioCanoVindel/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework/links/09e41501afca081a0e000000/El-estres-laboral-bases-teoricas-y-marco-de-intervencion-Occupational-stress-theoretical-back-ground-and-intervention-framework.pdf
- MINSA (2021). Alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el COVID-19. <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limeños-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19>
- Montaño Sinisterra, M., Palacios Cruz, J., & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107. <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf>
- Mondragón, B. (2014). Use of the correlation Spearman in a study of intervention in physiotherapy. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Mora, M. (2019). Estudio de estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa Provip's, Quito 2019, Universidad Internacional SEK <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3481>
- Muñoz, H. (2009). Somatización: consideraciones diagnósticas. *Revista Med.*, 17-17(1), 55-64. <http://www.scielo.org.co/pdf/med/v17n1/v17n1a09.pdf>

- Noriega-Aguilar, G. y Angulo-Arjona, B. (2010). La ansiedad, una condición emocional del ser humano. *Voces*, 5-6, 13-18.
<https://revistas.ujat.mx/index.php/Cinzontle>
- Ocaña,G,Rojas,M. (2021) Evidencias psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos.Lima,2021.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83296/Oca%c3%b1a_NDG-Rojas_HM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OMS , (2019) Las cifras estadísticas del estrés laboral cada año van en aumento y es una de las causas de pérdida de empleo en el mundo debido a que este problema daña considerablemente al trabajador e impide que pueda desempeñarse eficientemente en su centro laboral.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo* (1ra. Ed.).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- OIT (2020). Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo (1ra. Ed.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1),81–90.<https://doi.org/10.15332/s17949998.2017.0001.06>
- OPS (2022). La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo.
<https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>

- OPS. (2021). La Organización Panamericana de la Salud afirma que la ansiedad es el segundo trastorno mental que puede llegar a ser incapacitante en los países latinoamericanos. <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?, *Revista Salud Uninorte*, 35(1),156-184.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.
- Peiro, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254.
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad>
- Rodríguez, R. y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Romero- Saldaña (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal, *Revista Enfermería del Trabajo* 2016; 6:3 (105-114).
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Santos, L. y Pulluquitin, S. (2019) Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo. Universidad técnica de Ambato Ecuador
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29580>
- Seligman, M. (1971). Phobias and preparedness. *Behavior Therapy*,2(3), 307-320.
[https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(71\)80064-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(71)80064-3).
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>

- Suarez, J. y Ibarra, S. (2002). La teoría de los recursos y las capacidades: un enfoque actual en la estrategia empresarial. *Anales de estudios económicos y empresariales*, 14, 63-87.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793552>
- Talavera, B. (2017). Estrés laboral en policías municipales de la Comunidad de Madrid, Universidad Complutense de Madrid.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=112604>
- Torres, D. y Torres, N. (2022). Estrés y ansiedad laboral en los trabajadores administrativos de organizaciones privadas en Lima Metropolitana en tiempos de covid-19 (Tesis de licenciatura). Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.
https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/972/Torres%20Bukvich%2c%20DM%3b%20Torres%20Rodr%c3%adquez%2c%20NP_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vázquez, J. (2018). Satisfacción laboral y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima ,Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/550/VASQUEZ%20CHUQUILIN%2c%20JUDITH%20JANETH%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ventura, W. y Vásquez, A. (2021). Estrés laboral y desempeño de los efectivos policiales de la dependencia -Chiclayo. *Rev. Horizonte Empresarial*, 8(2), 550-563. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2009/2555>
<https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2009>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*. 43. 1-2.
https://www.researchgate.net/publication/320272965_Poblacion_o_muestra_Una_diferencia_necesaria/citation/download

- Vidal, V. (2019). _El estrés laboral: análisis y prevención. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.
<https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+estres+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRpIGlgK74AhXYArkGHY7VB5YQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q&f=false>
- Villamarin, F. (1990). Papel de la autoeficacia en los trastornos de ansiedad y depresión. *Análisis y Modificación de Conducta*, 16(47), 56-79.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7086659>
- Zung, W. (1971). The Differentiation of Anxiety and Depressive Disorders: A Biometric Approach. *Psicosomática*, 12(6), 361-426.
<https://www.sciencedirect.com/journal/psychosomatics/vol/12/issue/6>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Qué relación existe entre estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo,2022?	General	General	Variable 1: Estrés laboral		Diseño: No experimental y transversal
	Existe relación directa entre estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo,2022.	Determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo,2022.	Dimensiones	Ítems 1,2,3,4,5,6,7,15,	
			Superiores y recursos	17,21,24	
			Organización y equipo de trabajo	8,9,10,11,12,13,14, 16,18,20,22,23,25	Nivel: correlacional. Enfoque :cuantitativo
	General	General	Variable 2: Ansiedad		POBLACIÓN N= 102 Instrumentos
			Dimensiones	Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,10,	
		Somáticos	11,12,14,16 ,18,20 5,9,13,17,19		
		Cognoscitivos		Questionario de estrés laboral de la OIT-OMS. Questionario de autoevaluación de ansiedad de Zung	

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Estrés laboral	El estrés laboral está relacionado directamente con las condiciones en el trabajo como el clima, el diseño de la labor, y las relaciones que existen en este, produciéndose cuando las demandas son superiores a la capacidad o recursos del trabajador, así como también cuando la cultura de la organización no guarda relación con la perspectiva del trabajador (OIT, 2016).	Se medirá mediante las puntuaciones de Adaptación de Escala de Estrés OIT-OMS Cuenta con 25 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones: Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)	Superiores Recursos Organización y Equipo de trabajo	1,2,3,4,5,6,7,15,17,21,24 8,9,10,11,12,13,14,16,18,20,22,23,25	Ordinal	Bajo nivel de estrés :25-101 Nivel intermedio :102-119 Estrés :120-128 Alto nivel de estrés :129-137 Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)

Anexo 3 : Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Ansiedad	Temor anticipado de un peligro futuro, cuyo origen es desconocido o no se reconoce, el rasgo central de la misma es el intenso malestar mental, el sentimiento que tiene el sujeto de que no será capaz de controlar los sucesos futuros, teniendo como síntomas los Afectivos y los Somáticos. (Zung,1965)	Se define a la ansiedad través de la escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (EAA),1965.	Somáticos	1,2,3,4,5,6,7,8,10, 11,12,14, 16 ,18,20	Ordinal	Normal :20-50
		Nunca o casi nunca (1) A veces (2) Con frecuencia (3) Siempre o casi siempre (4)	Cognoscitivos	5,9,13,17,19		Ansiedad leve 51-59 Ansiedad moderada:60-69 Ansiedad intensa :70-79 Nunca o casi nunca (1) A veces (2) Con frecuencia (3) Siempre o casi siempre (4)

Anexo 4 :Tabla para convertir la puntuación total en el índice de ansiedad

PUNTUACIÓN	ÍNDICE EAA	PUNTUACION	INDICE EAA	PUNTUACIÓN	INDICE EAA
20	25	40	50	60	75
21	26	41	51	61	76
22	28	42	53	62	78
23	29	43	54	63	79
24	30	44	55	64	80
25	31	45	56	65	81
26	33	46	58	66	83
27	34	47	59	67	84
28	35	48	60	68	85
29	36	49	61	69	86
30	38	50	63	70	88
31	39	51	64	71	89
32	40	52	65	72	90
33	41	53	66	73	91
34	43	54	68	74	92
35	44	55	69	75	94
36	45	56	70	76	95
37	46	57	71	77	96
38	48	58	73	78	98
39	49	59	74	79	99
				80	100

Anexo 5: Instrumentos

Escala de estrés Laboral

Suarez (2013)

Edad: _____ DNI: _____ Sexo _____

Grado de instrucción _____ Ocupación de trabajo _____

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Para cada pregunta.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'Raras veces', 3= 'Ocasionalmente', 4= 'Algunas veces', 5= 'Frecuentemente', 6= 'Generalmente', 7= 'Siempre'

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por 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 6:

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACION DE LA ANSIEDAD DE ZUNG (1965)

Edad: _____ DNI: _____ Sexo _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrarás una serie de frases, lea detenidamente y elija la respuesta que más se aproxime a la forma en cómo se siente, para ello utilice la siguiente clave de respuestas: señala tu respuesta marcando uno de los casilleros que se ubica en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios:

N = Nunca o casi nunca AV = a veces CF= Con frecuencia S = siempre o casi siempre

Recuerda que: tu sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas.

N°	Preguntas	N	AV	CF	S
1	Me siento más nervioso(a) y ansioso (a) que de costumbre.				
2	Me siento con temor sin razón.				
3	Despierto con facilidad o siento pánico.				
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.				
5	Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.				
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.				
7	Me mortifican los dolores de cabeza, cuello o cintura.				
8	Me siento débil y me canso fácilmente.				
9	Me siento tranquilo(a) y puedo permanecer en calma fácilmente.				
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.				
11	Sufro de mareos.				
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar				
13	Puedo inspirar y expirar fácilmente.				
14	Se me adormecen o hinchan los dedos de las manos y pies.				
15	Sufro de molestias estomacales o indigestión.				
16	Orino con mucha frecuencia.				
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.				
18	Siento bochornos.				
19	Me quedo dormido(a) con facilidad y descanso bien durante la noche.				
20	Tengo pesadillas.				

Anexo 7: Formulario virtual para la recolección de datos

The image shows a screenshot of a Google Forms interface. At the top, there are navigation tabs: 'Preguntas', 'Respuestas' (with a '102' badge), and 'Configuración'. Below this, a blue header bar indicates 'Sección 1 de 5'. The main content area displays the title 'PROYECTO DE TESIS :Estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo,2022' and a sub-header 'Descripción del formulario'. A blue bar below the title contains the text 'Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección' with a dropdown arrow. Below this, another blue header bar indicates 'Sección 2 de 5'. The form content for this section is titled 'Consentimiento informado' and contains the following text: 'Estimado colaborador(a) reciba un cordial saludo mi nombre es Sandra Tasayco, me encuentro realizando mi tesis para obtener el título de licenciada en la escuela profesional de Psicología de la universidad Cesar Vallejo ,asimismo estoy realizando un trabajo de investigación con el pobjetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y ansiedad en Efectivos Policiales .', 'Por tal motivo solicito contar con su colaboración que consiste en responder dos formularios de manera anónima.', 'Tu participación es voluntaria, los datos entregados serán tratados para fines académicos y confidencialmente.', and 'GRACIAS POR SU PARTICIPACION!'.

Enlace del formulario:

<https://docs.google.com/forms/d/1f-SKuiYnw7mLaRSP2T5lusvVeanxuxba9sdP2JK6q9Q/edit?pli=1>

Anexo 8: Ficha sociodemográfica

Preguntas Respuestas **102** Configuración

Sección 3 de 5

DATOS PERSONALES ✕ ⋮

Descripción (opcional)

EDAD *

Texto de respuesta corta
.....

SEXO *

1.Masculino

2.Femenino

ESTADO CIVIL *

1.Soltero (a)

2.Casado (a)

3.Viudo

4.Divorciado (a)

Anexo 9: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Ate, 21 de junio de 2022

Señor(a)
MAYOR PNP JULIO CESAR ALARCÓN CANCHARI
MAYOR DE LA PNP
ESCUADRÓN VERDE PNP HUANCAYO
JIRÓN LOS GLADIOLOS 508 EL TAMBO ,HUANCAYO

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Ate y en el mío propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) BACH. SANDRA DAYANA TASAYCO CARDENAS, con DNI 46462614, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde del departamento de Huancayo, 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dr. Roger Alberto Rodríguez Ravelo
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo

cc: Archivo PTUN.



Anexo 10: Carta de presentación del Escuadrón Verde de Huancayo firmada para la muestra final



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Ate, 21 de junio de 2022

Señor(a)

**MAYOR PNP JULIO CESAR ALARCÓN CANCHARI
MAYOR DE LA PNP
ESCUADRÓN VERDE PNP HUANCAYO
JIRÓN LOS GLADIOLOS 508 EL TAMBO ,HUANCAYO**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Ate y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

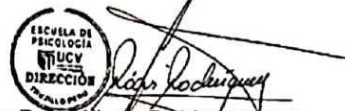
A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) BACH. SANDRA DAYANA TASAYCO CARDENAS, con DNI 46462614, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde del departamento de Huancayo, 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

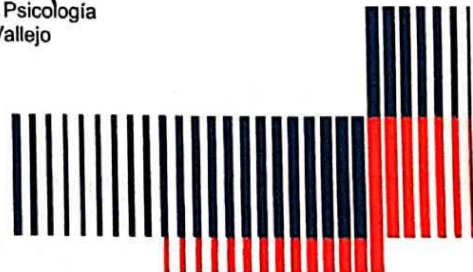


cc: Archivo PTUN.



Dr. Roger Alberto Rodríguez Ravelo
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo

www.ucv.edu.pe



Anexo 11: Cartas de autorización de para el piloto y la muestra final.



PERÚ

MINISTERIO
DEL
INTERIOR

POLICÍA
NACIONAL DEL
PERÚ

VI-MACREPOL-
JUN/REGPOL-
JUNIN/DIVPOS-
HYO/DUE.

UNOPEP-EV-
HYO-PNP

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Huancayo, 15 setiembre del 2022

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente se informa que la Srta. Sandra Dayana Tasayco Cárdenas identificada con DNI: 46462614 y código de matrícula 7002847078 de la universidad Cesar Vallejo de la carrera profesional de Psicología, está autorizada a realizar su investigación dentro del ESCUADRON VERDE HUANCAYO, que tiene como nombre "Estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo ,2022", aplicando los instrumentos de medición que crea conveniente para medir dichas variables de estudio .La presente es con fines estrictamente académicos que el interesado expuso .

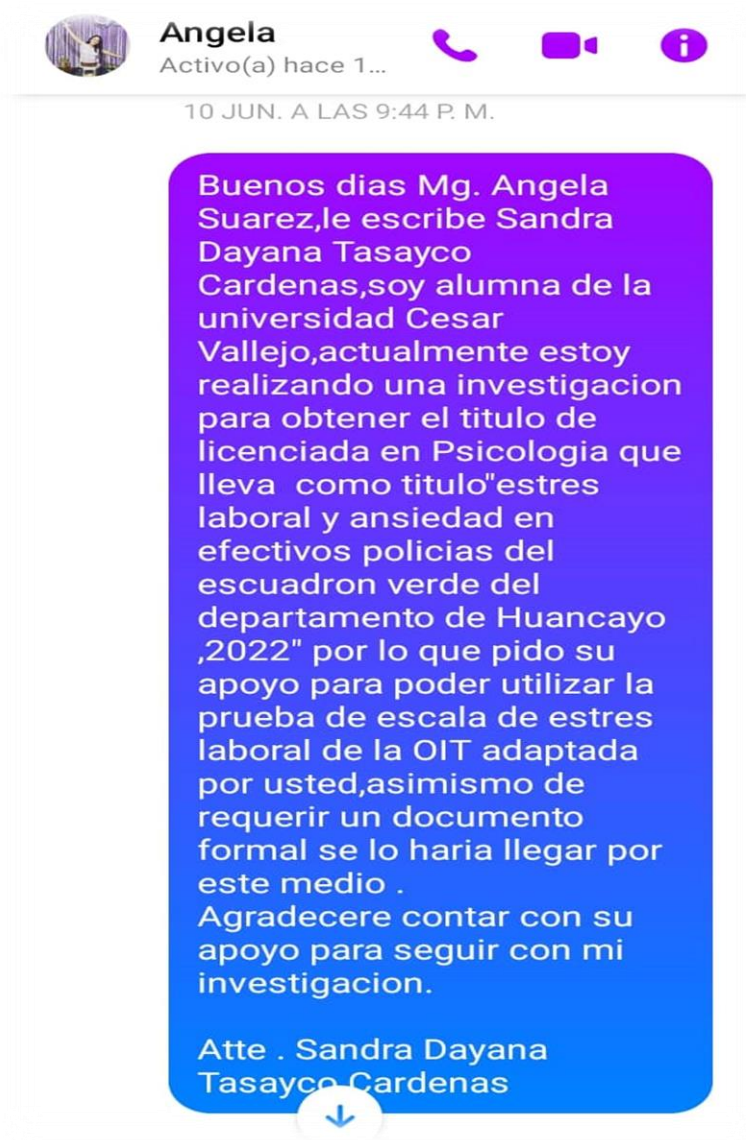
Con esta consideración se acepta la participación y colaboración de nuestro personal.

Cordialmente




OA:339069
Julio Cesar ALARCON CANCHARI
MAY PNP
JEFE DE LA UNOPEP-EV

Anexo 12 : solicitud de permiso para el uso del test estrés laboral de la OIT ,adaptado al Perú por Ángela Suarez (2013)



Autorización para el uso del instrumento de estrés laboral adaptado en Perú por
Ángela Suarez (2013)



Buenas noches,

Cuenta con mi autorización para utilizar la prueba que adapte de Estrés Laboral de la OIT - OMS. Me comentas si necesitas algo más de mi parte ya que toda contribución con la investigación de este tema es de mi interés desde hace varios años. En relación a la prueba completa la distribución la realiza el centro psicológico PsicoPlus (Cel. [939839736](tel:939839736)), puedes contactarte con ellos y solicitar la información.

Si necesitas que complete algún formato o algo adicional me cuentas,
Que tengas una excelente semana!

Saludos,
Ángela Suárez



ANEXO 13 : INSTRUMENTO DE USO LIBRE: ESCALA DE AUTOEVALUACION DE LA ANSIEDAD DE ZUNG.



Psychologia. Avances de la disciplina
ISSN: 1900-2386
psychologia@usbbog.edu.co
Universidad de San Buenaventura
Colombia

Hernández-Pozo, María; Macías, Daniel; Calleja, Nazira; Cerezo, Sandra; del Valle Chauvet, Carlos
Propiedades psicométricas del inventario Zung del estado de ansiedad con mexicanos
Psychologia. Avances de la disciplina, vol. 2, núm. 2, julio-diciembre, 2008, pp. 19-46
Universidad de San Buenaventura
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225162009>

**PROPIEDADES PSICOMETRICAS DEL
INVENTARIO ZUNG DEL ESTADO DE
ANSIEDAD CON MEXICANOS**

**PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE ZUNG ANXIETY SCALE
AMONG MEXICANS**

MARÍA DEL ROCÍO HERNÁNDEZ-POZO, DANIEL MACÍAS MARTÍNEZ,
NAZIRA CALLEJA, SANDRA CEREZO RESÉNDIZ Y CARLOS FELIPE DEL VALLE CHAUVET
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APRENDIZAJE HUMANO, IZTACALA, UNAM
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FECHA RECIBIDO: 01/12/08

FECHA ACEPTADO: 15/12/08

Anexo 14: CONSENTIMIENTO INFORMADO O ASENTIMIENTO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Sandra Dayana Tasayco Cárdenas** alumna de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Ate vitarte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo,2022** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sandra Dayana Tasayco Cardenas
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo,2022** la señorita **Sandra Dayana Tasayco Cárdenas**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma

ANEXO 15: RESULTADOS DEL PILOTO

Prueba de Normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTRES LABORAL	0.838	70	0.000
DIMENSION 1 Superiores y recursos	0.848	70	0.000
DIMENSION 2 Organización y equipo de trabajo	0.822	70	0.000
ANSIEDAD	0.906	70	0.000
DIMENSION 1 Somáticos	0.709	70	0.000
DIMENSION 2 Cognoscitivos	0.923	70	0.000

A través de la prueba de normalidad de kolmogorov Smirnov se observa que los valores tanto para las variables y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$), por ello se determinó el uso de estadísticos no paramétricos, se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

Prueba de normalidad de (MUESTRA FINAL)

Kolmogorov-Smirnov ^a			
Variables y totales	Estadístico	<i>n</i>	<i>p</i>
Dimensión superiores y recursos	0.172	102	0.000
Dimensión organización y equipo de trabajo	0.186	102	0.000
Total Estres laboral	0.175	102	0.000
Dimension Somaticos	0.226	102	0.000
Dimension cognoscitivos	0.222	102	0.000
Total ansiedad	0.190	102	0.000

Nota: *n*: muestra; *p*: Nivel de significancia

En la tabla 1, a través de la prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov se observa que los valores tanto para las variables y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$), por ello se determinó el uso de estadísticos no paramétricos, se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

Anexo 16 . Evidencias de validez y confiabilidad de los instrumentos

INSTRUMENTO 1: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS (adaptado por Suarez ,2013)

Evidencias de validez basadas en el contenido de la Escala de Estrés Laboral por medio del coeficiente V de Aiken.

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Media	DE	V de Aiken	Interpretación
	R	R	C	R	R	C	R	R	C				
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3.00	0.00	1.00	VALIDO
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2.67	0.58	0.89	VALIDO
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2.67	0.58	0.89	VALIDO
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2.67	0.58	0.89	VALIDO
15	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2.67	0.58	0.89	VALIDO
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
22	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2.67	0.58	0.89	VALIDO
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO

En la tabla 12, se aprecia que los tres jueces expertos consultados coinciden en manifestar su acuerdo con respecto a las preguntas que se formulan en la escala de estrés laboral, alcanzando un coeficiente V de Aiken mayor al .80 lo que indica que esta prueba reúne evidencias de validez de contenido.

Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó el piloto para corroborar la validez y fiabilidad de la escala, se aplicó una muestra piloto a 70 efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo, Para la validez de contenido se sometieron los instrumentos al criterio de 3 jueces expertos, los que concordaron y expresaron su acuerdo en lo

que respecta a los predictores formulados en la prueba, como resultado, se aceptó el instrumento, puesto que alcanzaron un coeficiente V de Aiken general mayor a .80, revelando que estas pruebas poseen altas evidencias de validez de contenido (Aiken, 1985). Al analizar los ítems, se percibieron valores en la significancia menores al .05 y en cuanto a las correlaciones se encontraron valores superiores al .20 .En el análisis de fiabilidad por consistencia interna, la escala general de estrés laboral consigue una puntuación de .950 mediante el alfa de Cronbach y lo que concierne a las dimensiones, éstas poseen valores de .861 en superiores y recursos, y por consiguiente .936 en organización y equipo de trabajo, ,en consecuencia, tanto las dimensiones como las escalas generales se encuentran en un nivel óptimo de fiabilidad (George y Mallery, 2003).(Anexos)

Anexo 17

Análisis de validez ítem –test de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,444**	ítem 11	,749**	ítem 21	,662**
ítem 2	,508**	ítem 12	,754**	Ítem22	,466**
ítem 3	,646**	ítem 13	,754**	ítem 23	,742**
ítem 4	,642**	ítem 14	,796**	ítem 24	,727**
ítem 5	,529**	ítem 15	,792**	ítem 25	,760**
ítem 6	,661**	ítem 16	,669**		
ítem 7	,636**	ítem 17	,784**		
ítem 8	,725**	ítem 18	,594**		
ítem 9	,787**	ítem 19	,820**		
ítem 10	,776**	ítem 20	,864**		

Anexo 18

Evidencias de confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach

Análisis de confiabilidad de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Variable	Ítems	Alfa
Estrés laboral		
Superiores y Recursos	1,2,3,4,5,6,7,15,17,21,24	.861
Organización y Equipo de trabajo	8,9,10,11,12,13,14,16,18,19,20,22,23,25	.936
Estrés Laboral (Escala Total)	25	.950

En la tabla 15, a través del análisis de confiabilidad se puede observar que la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y sus dimensiones poseen valores de coeficiente de alfa de Cronbach >0.8 lo que indica que la confiabilidad es buena. (George y Mallery,2003).

Anexo 19

INSTRUMENTO 2: Escala de autoevaluación de ansiedad de Zung (1965)

Evidencias de validez basadas en el contenido de la Escala de autoevaluación de ansiedad de Zung por medio del coeficiente v de aiken.

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Media	DE	V de Aiken	Interpretación
	R	R	C	R	R	C	R	R	C				
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2.67	0.58	0.89	VALIDO
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO

En la tabla 16, se aprecia que los tres jueces expertos consultados coinciden en manifestar su acuerdo con respecto a las preguntas que se formulan en la escala de autoevaluación de ansiedad de Zung, alcanzando un coeficiente V de Aiken mayor al .80 lo que indica que esta prueba reúne evidencias de validez de contenido (Aiken, 1985).

Anexo 20

Análisis de validez ítem –test de la Escala de autoevaluación de ansiedad de Zung.

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,319**	ítem 11	,659**
ítem 2	,714**	ítem 12	,441**
ítem 3	,410**	ítem 13	,562**
ítem 4	,682**	ítem 14	,684**
ítem 5	,363**	ítem 15	,479**
ítem 6	,702**	ítem 16	,447**
ítem 7	,557**	ítem 17	,311**
ítem 8	,597**	ítem 18	,441**
ítem 9	,568**	ítem 19	,586**
ítem 10	,621**	ítem 20	,275*

Anexo 21

Evidencias de confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach

Análisis de confiabilidad de la escala de autoevaluación de Zung (1965)

Variable	Ítems	Alfa
Ansiedad		
Somáticos	1,2,3,4,6,7,8,10,11,12,14,15,16,18,20	.907
cognoscitivos	5,9,13,17,19	.773
(Escala Total)		
Ansiedad	20	.786

En la tabla 18, a través del análisis de confiabilidad se puede observar que la escala de autoevaluación de ansiedad y sus dimensiones poseen valores de coeficiente de alfa de Crombach >0.7 lo que indica que la confiabilidad es aceptable. (George y Mallery,2003).

Anexo 22

Baremos de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Puntaje	Puntaje Min - Max	Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio de estrés	Estrés	Alto nivel de estrés
A nivel general (25 ítems)	25-137	25-101	103-119	120-128	129-137

Baremos de la escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung

Puntaje	Puntaje Min - Max	Normal	Ansiedad Leve	Ansiedad Moderada	Ansiedad Intensa
A nivel general (20 ítems)	20 - 79	20-50	50-59	60-69	70-79

Anexo 23: Escaneo de criterio de los jueces

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el estrés laboral en efectivos policiales. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 25 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Eduardo Franco Cabos Zelada		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	X		
Grado académico:	Bachiller	Magister X	Doctor
Área de Formación académica	Clinica X	Educativa	Social
	Organizacional X	Otro:	
Años de experiencia en el tema	12 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más X

II. Breve explicación del constructo

Hernández (2003) afirma que el estrés laboral es la respuesta psico-fisiológica que se genera debido a la percepción de amenaza en relación a un estímulo externo, asimismo debido a que el ser humano es parte de un mundo globalizado las necesidades han cambiado a causa de los avances en tecnología, científicos y la evolución de las industrias, esto ha originado nuevas fuentes de salud y de enfermedad

Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el estrés laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 1), "relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 1), "coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 3).

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

N°	ITEMS ORIGINALES	ITEMS MODIFICADOS <small>Diseñado por Inca Luis Ventura-</small>	Relevancia			Representatividad			Claridad			Sugerencias			
			0	1	2	3	0	1	2	3	0		1	2	3
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	El que no comprenda las metas y misión del servicio policial me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	El recibir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	El que no tener las capacidades de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	El no tener las capacidades 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.	El que mi equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.	El que mi jefe no dé la cara por mi ante el comando policial me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.	El que mi superior no me respete me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	El no ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente conmigo me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	El que mi equipo de trabajo no me respalde en la función policial me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la dependencia policial me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	El que la forma en que trabaja la Dependencia policial no sea clara me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	El que las políticas generales del comando policial impidan mi buen desempeño me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	El que las personas que están a mi nivel dentro de la dependencia policial tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	El no tener mayor conocimiento técnico dentro de la dependencia policial me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	El no tener un espacio privado en la dependencia policial me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	El que se maneje mucho papeleo dentro de la dependencia policial me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
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.	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los superiores me causa estrés	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	El que la dependencia policial carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

Diseñado por Inés Lina Ventura-

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 4 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Firma del Juez Experto



Mr. Eduardo Cabos Zelada
C.P.S.P. N° 13029

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el estrés laboral en efectivos policiales. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 25 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	María del Carmen Luna Feijóo		
Sexo:	Varón	<input checked="" type="checkbox"/>	Mujer
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	30 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	<input checked="" type="checkbox"/> Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años <input checked="" type="checkbox"/> más

II. Breve explicación del constructo

Hernández (2003) afirma que el estrés laboral es la respuesta psico-fisiológica que se genera debido a la percepción de amenaza en relación a un estímulo externo, asimismo debido a que el ser humano es parte de un mundo globalizado las necesidades han cambiado a causa de los avances en tecnología, científicos y la evolución de las industrias, esto ha originado nuevas fuentes de salud y de enfermedad

Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el estrés laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar la autoestima" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 1), "relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 1), "coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 3).

Nada representativo	Poco representativo	Representativo	Totalmente representativo
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

N.º	ITEMS ORIGINALES	ITEMS MODIFICADOS	Relevancia			Representatividad			Claridad			Sugerencias
			0	1	2	0	1	2	0	1	2	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	El que no comprenda las metas y misión del servicio policial me causa estrés.	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	Se mantiene	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	El que no tener las capacidades de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	0	1	2	3	0	1	3	0	1	3
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	El que mi equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.	El que mi jefe no dé la cara por mi ante el comando policial me estresa.	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.	El que mi superior no me respete me estresa.	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	El no ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente conmigo me causa estrés.	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	El que mi equipo de trabajo no me respalde en la función policial me causa estrés.	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés..	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la dependencia policial me causa estrés.	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa..	El que la forma en que trabaja la Dependencia policial no sea clara me estresa.	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa..	El que las políticas generales del comando policial impidan mi buen desempeño me estresa.	0	1	2	0	1	2	0	1	2	

12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	El que las personas que están a mi nivel dentro de la dependencia policial tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	El no tener mayor conocimiento técnico dentro de la dependencia policial me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	El no tener un espacio privado en la dependencia policial me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
16	El que se maneje mucho papaleo dentro de la empresa me causa estrés.	El que se maneje mucho papaleo dentro de la dependencia policial me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
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.	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los superiores me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	El que la dependencia policial carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 4 y tiene las siguientes expresiones 1

2 3 4

Muy en desacuerdo Desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

Firma del Juez Experto
Stacia del G. Jimenez

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el estrés laboral en efectivos policiales. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 25 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	IRIS MARGOT RAMOS MIRANDA		
Sexo:	Varón	Mujer (X)	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller (X)	Magister (X)	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional (X)	Otro: Psicología de la Salud Ocupacional (X)	
Años de experiencia en el tema			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más (X)

II. Breve explicación del constructo

Hernández (2003) afirma que el estrés laboral es la respuesta psico-fisiológica que se genera debido a la percepción de amenaza en relación a un estímulo externo, asimismo debido a que el ser humano es parte de un mundo globalizado las necesidades han cambiado a causa de los avances en tecnología, científicos y la evolución de las industrias, esto ha originado nuevas fuentes de salud y de enfermedad

Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el estrés laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar la autoestima" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 1), "relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el estrés laboral" (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 1), "coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el estrés laboral" (puntaje 3).

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3


N°	ITEMS ORIGINALES	ITEMS MODIFICADOS <small>Disefiñado por . Insd</small>	Relevancia			Representatividad			Claridad			Sugerencias			
			0	1	2	3	0	1	2	3	0		1	2	3
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	El que no comprenda las metas y misión del servicio policial me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	El que no tener las capacidades de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Suprimir lo tachado el ítem modificado
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	El que mi equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	El que mi jefe no dé la cara por mí ante el comando policial me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	El que mi supervisor no me respeta me estresa.	El que mi superior no me respeta me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	El no ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente conmigo me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	El que mi equipo de trabajo no me respalde en la función policial me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la dependencia policial me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	El que la forma en que trabaja la Dependencia policial no sea clara me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	El que las políticas generales del comando policial impidan mi buen desempeño me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	El que las personas que están a mi nivel dentro de la dependencia policial tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	El no tener mayor conocimiento técnico dentro de la dependencia policial me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	El no tener un espacio privado en la dependencia policial me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	El que se maneje mucho papeleo dentro de la dependencia policial me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
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.	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los superiores me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	El que la dependencia policial carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Se podría reemplazar por "otras"
						x				x					
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
24	El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	Se mantiene	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
						x				x					

Diseñado por: José Luis Ventura-

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 4 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo


LIC. IRIS MARGOT RAMOS MIRANDA
PSICOLOGA OCUPACIONAL
C.P. P. 1751
Firma del Juez Experto

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA ANSIEDAD DE ZUNG (1965).

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos mi nombre es Sandra Tasayco Cárdenas, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la ansiedad en efectivos policiales. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	MARIA GUZMAN COLCHADO		
Sexo:	Varón	Mujer <input checked="" type="checkbox"/>	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	40 AÑOS		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de Formación académica	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más <input checked="" type="checkbox"/>

II. Breve explicación del constructo

Zung, (1965) Temor anticipado de un peligro futuro, cuyo origen es desconocido o no se reconoce, el rasgo central de la misma es el intenso malestar mental, el sentimiento que tiene el sujeto de que no será capaz de controlar los sucesos futuros, teniendo como síntomas los Cognoscitivos y Somáticos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Ansiedad	Temor anticipado de un peligro futuro, cuyo origen es desconocido o no se reconoce, el rasgo central de la misma es el intenso malestar mental, el sentimiento que tiene el sujeto de que no será capaz de controlar los sucesos futuros, teniendo como síntomas los cognoscitivos y los Somáticos.(Zung, 1965)	La variable se medirá a través de una escala, de la siguiente manera; Del ítem 1 al 5 los síntomas cognoscitivos; Del ítem 6 al 20 los síntomas Somáticos. (Zung, 1965)	1.Cognoscitivos	-Ansiedad -Miedo -Desintegración mental -Aprehensión	Ordinal
			2.Somáticos	Temblores -Dolores y molestias corporales - Tendencia a la fatiga y debilidad -Intranquilidad - Palpitaciones -Mareos - Desmayos -Parestesias - Náuseas y vómitos - Frecuencia urinaria - Transpiración Bochornos - Pesadillas	

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la ansiedad se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar la ansiedad (puntaje 0), "poco relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 1), "relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar la ansiedad" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar la ansiedad (puntaje 1), "coherente para evaluar la ansiedad" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar la ansiedad (puntaje 3).

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS ORIGINALES	Relevancia		Representatividad		Claridad		Sugerencias		
	0	1	2	3	0	1		2	3
1.Me siento más nervioso(a) y ansioso que de costumbre.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
2. Me siento con temor sin razón.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
3.Despierto con facilidad o siento pánico.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
4.Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
5.Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
6.Me tiemblan los brazos y las piernas.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
7.Me mortifican los dolores de cabeza, cuello o cintura.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
8.Me siento débil y me canso fácilmente.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
9.Me siento tranquilo(a) y puedo permanecer en calma fácilmente.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
10.Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
11.Sufró de mareos.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
12.Sufró de desmayos o siento que me voy a desmayar.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
13.Puedo inspirar y expirar fácilmente.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
14.Se me adormecen o hinchan los dedos de las manos y pies.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
15.Sufró de molestias estomacales o indigestión.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
16.Orino con mucha frecuencia.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
17.Generalmente mis manos están secas y calientes.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
18.Siento bochornos.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
19.Me quedo dormido(a) con facilidad y descanso bien durante la noche.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
20.Tengo pesadillas.	0	1	2	3X	0	1	2	3X	

Diseñado por Inés Luis Ventura.

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 4 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4
Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre o casi siempre



Dra. Maria Mirtha Elena Guzman Colchaco

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA ANSIEDAD DE ZUNG (1965).

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos mi nombre es Sandra Tasayco Cárdenas, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la ansiedad en efectivos policiales. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Juan Sandoval Vilchez		
Sexo:	Varón <input checked="" type="checkbox"/>	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	35		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de Formación académica	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema	35		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más <input checked="" type="checkbox"/>

II. Breve explicación del constructo

Zung, (1965) Temor anticipado de un peligro futuro, cuyo origen es desconocido o no se reconoce, el rasgo central de la misma es el intenso malestar mental, el sentimiento que tiene el sujeto de que no será capaz de controlar los sucesos futuros, teniendo como síntomas los Cognoscitivos y Somáticos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Ansiedad	Temor anticipado de un peligro futuro, cuyo origen es desconocido o no se reconoce, el rasgo central de la misma es el intenso malestar mental, el sentimiento que tiene el sujeto de que no será capaz de controlar los sucesos futuros, teniendo como síntomas los cognoscitivos y los Somáticos.(Zung, 1965)	La variable se medirá a través de una escala, de la siguiente manera: Del Ítem 1 al 5 los síntomas cognoscitivos; Del Ítem 6 al 20 los síntomas Somáticos. (Zung, 1965)	1.Cognoscitivos	-Ansiedad -Miedo -Desintegración mental -Aprehensión	Ordinal
			2.Somáticos	Temblores -Dolores y molestias corporales - Tendencia a la fatiga y debilidad -Intranquilidad - Palpitaciones -Mareos - Desmayos -Parestesias - Náuseas y vómitos - Frecuencia urinaria - Transpiración Bochornos - Pesadillas	

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la ansiedad se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 1), "relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar la ansiedad" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar la ansiedad" (puntaje 1), "coherente para evaluar la ansiedad" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar la ansiedad" (puntaje 3).

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS ORIGINALES	Relevancia		Representatividad		Claridad		Sugerencias
	0	1	0	1	0	1	
Ítems							
1.Me siento más nervioso(a) y ansioso (a) que de costumbre.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
2. Me siento con temor sin razón.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
3.Despierto con facilidad o siento pánico.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
4.Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
5.Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
6.Me tiemblan los brazos y las piernas.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
7.Me mortifican los dolores de cabeza, cuello o cintura.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
8.Me siento débil y me canso fácilmente.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
9.Me siento tranquilo(a) y puedo permanecer en calma fácilmente.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
10.Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
11.Sufo de mareos.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
12.Sufo de desmayos o siento que me voy a desmayar.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
13.Puedo inspirar y expirar fácilmente.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
14.Se me adormecen o hinchan los dedos de las manos y pies.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
15.Sufo de molestias estomacales o indigestión.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
16.Orino con mucha frecuencia.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
17.Generalmente mis manos están secas y calientes.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
18.Siento bochornos.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
19.Me quedo dormido(a) con facilidad y descanso bien durante la noche.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
20.Tengo pesadillas.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	

Diseñado por: Inés Liris Ventura.

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 4 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4
Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre o casi siempre



FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA ANSIEDAD DE ZUNG (1965).

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos mi nombre es Sandra Tasayco Cárdenas, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la ansiedad en efectivos policiales. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	CESAR CRUZ OSORIO		
Sexo:	Varón <input checked="" type="checkbox"/>	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	12		
Grado académico:	Bachiller	Magister <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor
Área de Formación académica	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema	12		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más <input checked="" type="checkbox"/>

II. Breve explicación del constructo

Zung, (1965) Temor anticipado de un peligro futuro, cuyo origen es desconocido o no se reconoce, el rasgo central de la misma es el intenso malestar mental, el sentimiento que tiene el sujeto de que no será capaz de controlar los sucesos futuros, teniendo como síntomas los Cognoscitivos y Somáticos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Ansiedad	Temor anticipado de un peligro futuro, cuyo origen es desconocido o no se reconoce, el rasgo central de la misma es el intenso malestar mental, el sentimiento que tiene el sujeto de que no será capaz de controlar los sucesos futuros, teniendo como síntomas los Afectivos y los Somáticos.(Zung,1965)	La variable se medirá a través de una escala, de la siguiente manera; Del ítem 1 al 5 los síntomas Afectivos; Del ítem 6 al 20 los síntomas Somáticos. (Zung,1965)	1.Cognoscitivos	-Ansiedad -Miedo -Desintegración mental -Aprehensión	Ordinal
			2.Somáticos	Temblores -Dolores y molestias corporales - Tendencia a la fatiga y debilidad -Intranquilidad - Palpitaciones -Mareos - Desmayos -Parestesias - Náuseas y vómitos - Frecuencia urinaria - Transpiración Bochornos - Pesadillas	

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la ansiedad se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar la ansiedad (puntaje 0)", "poco relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 1), "relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar la ansiedad" (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar la ansiedad" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar la ansiedad (puntaje 1), "coherente para evaluar la ansiedad" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar la ansiedad (puntaje 3).

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

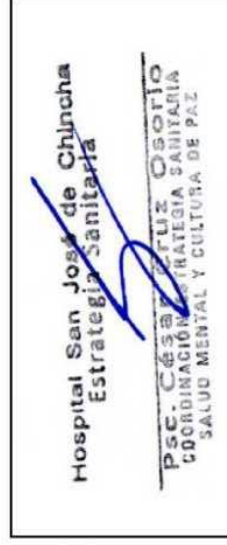
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS ORIGINALES	Relevancia		Respuestas		Efectividad		Claridad		Sugerencias
	0	1	0	1	0	1	0	1	
Ítems									
1.Me siento más nervioso(a) y ansioso (a) que de costumbre.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
2. Me siento con temor sin razón.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
3.Despierto con facilidad o siento pánico.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
4.Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
5.Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
6.Me tiemblan los brazos y las piernas.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
7.Me mortifican los dolores de cabeza, cuello o cintura.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
8.Me siento débil y me canso fácilmente.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
9.Me siento tranquilo(a) y puedo permanecer en calma fácilmente.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
10.Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
11.Suifro de mareos.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
12.Suifro de desmayos o siento que me voy a desmayar.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
13.Puedo inspirar y expirar fácilmente.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
14.14 .Se me adormecen o hinchan los dedos de las manos y pies.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
15.Suifro de molestias estomacales o indigestión.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
16.Orino con mucha frecuencia.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
17.Generalmente mis manos están secas y calientes.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
18.Siento bochornos.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
19.Me quedo dormido(a) con facilidad y descanso bien durante la noche.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	
20.Tengo pesadillas.	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	0	1 2 3 X	

Diseñado por Inés Iris Ventura-

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 4 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4
Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre o casi siempre





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAX HAMILTON CHAUCA CALVO, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y ansiedad en efectivos policiales del Escuadrón Verde de la ciudad de Huancayo, 2022", cuyo autor es TASAYCO CARDENAS SANDRA DAYANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAX HAMILTON CHAUCA CALVO DNI: 08035455 ORCID: 0000-0003-0909-5424	Firmado electrónicamente por: MCHAUCAC el 02- 12-2022 00:12:02

Código documento Trilce: TRI - 0467497