



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial
Ancash, Huaraz, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Br. Bustamante Saravia, Eliana Elizabeth (ORCID: 0000-0002-0658-0064)

ASESOR:

Dr. Caller Luna, Juan Bautista (ORCID: 0000-0001-6623-246X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

HUARAZ – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis hijas por su presencia y su amor en este tiempo.

Agradecimiento

A Dios en primer lugar por darme la sabiduría y la fortaleza para salir adelante.

A mis padres y hermanos por darme momentos y enseñanzas valiosas.

A mi esposo por el apoyo que me brinda en todo lo que emprendo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1	Características Sociodemográficas de los participantes.....	29
Tabla 2	Nivel de Estrés laboral y de las dimensiones Superiores – recursos y Organización – equipo de trabajo.....	30
Tabla 3	Nivel de Miedo al COVID-19 y de las dimensiones Reacciones emocionales y Expresiones somáticas.....	30
Tabla 4	Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las dimensiones y totales de ambas variables.....	31
Tabla 5	Análisis de confiabilidad de la Escala de estrés laboral.....	31
Tabla 6	Análisis de confiabilidad de la Escala de miedo al COVID-19.....	32
Tabla 7	Correlación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19.....	32
Tabla 8	Correlación entre Estrés laboral y la Dimensión reacciones emocionales de Miedo al COVID-19.....	33
Tabla 9	Correlación entre Estrés laboral y la Dimensión expresiones somáticas de Miedo al COVID-19.....	33
Tabla 10	Matriz de Consistencia.....	50
Tabla 11	Tabla de Operacionalización de la variable estrés laboral.....	51
Tabla 12	Tabla de Operacionalización de la variable miedo al COVID-19.....	52
Tabla 13	Validación por jueces de la Escala de estrés laboral.....	62
Tabla 14	Estadísticos de Fiabilidad de la Escala de estrés laboral.....	63
Tabla 15	Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de estrés laboral.....	63
Tabla 16	Percentiles de la Escala de Estrés laboral.....	64
Tabla 17	Validación por jueces de la Escala de miedo al COVID19.....	64
Tabla 18	Estadísticos de Fiabilidad de la Escala de miedo al COVID19.....	65
Tabla 19	Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de miedo al COVID-19.....	65
Tabla 20	Percentiles de la Escala de Miedo al COVID-19.....	66
Tabla 21	Equivalencias entre los ítems originales y los ítems modificados por recomendación de los jueces expertos de la escala de estrés laboral.....	67

Resumen

La presente investigación tuvo por finalidad analizar la correlación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, provincia de Huaraz. Se empleó un diseño no experimental transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 290 efectivos policiales. Se administró la Escala de estrés laboral OIT-OMS y la Escala de Miedo al COVID-19, ambos instrumentos fueron sometidos a la validación por el juicio de cinco jueces expertos. En cuanto a la confiabilidad se obtuvo un índice de alfa de Cronbach $\alpha = 0.97$ y un omega de McDonald $\omega = 0.971$ para el estrés laboral y $\alpha = 0.917$ y $\omega = 0.915$ para el miedo al COVID-19. Los datos con los que se trabajó no cumplieron los supuestos de normalidad por lo cual se empleó el coeficiente Rho de Spearman para analizar la correlación entre el estrés laboral y miedo al COVID-19, encontrándose que existe una correlación directa de intensidad moderada entre ambas variables ($r = .512$ y $p < .05$), del mismo modo el estrés laboral se correlaciono de manera directa con las dimensiones reacciones emocionales de miedo ($r = .495$ y $p < .05$) y expresiones somáticas de miedo ($r = .468$ y $p < .05$).

Palabras clave: estrés laboral, miedo al COVID-19, efectivos policiales.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the correlation between work stress and fear of COVID-19 in members from Ancash Police Region, Huaraz province. The sample consisted of 290 police officers. A non-experimental, cross-sectional correlational design was used. The ILO- WHO Work Stress Scale and the COVID-19 Fear Scale were administered, both instruments were subjected to validation by the judgment of five expert judges. Regarding reliability, a Cronbach's alpha index $\alpha = 0.97$ and McDonald's omega $\omega = 0.971$ were obtained for work stress and $\alpha = 0.917$ y $\omega = 0.915$ for fear of COVID-19. The data with which we worked did not meet the assumptions of normality, for which the Spearman Rho coefficient was used to analyze the correlation between work stress and fear of COVID-19, finding that there is a direct correlation of moderate intensity between both variables ($r = .512$ and $p < .05$), in the same way work stress was directly correlated with the dimensions of emotional reactions of fear ($r = .495$ and $p < .05$) and somatic expressions of fear ($r = .468$ and $p < .05$).

Keywords: work stress, fear of COVID-19, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano constantemente se está adaptando a las diversas demandas externas, dentro de ellas tenemos las demandas laborales que se le presentan y que pueden sobrepasar su capacidad y los recursos con los que cuenta, llevándolo a un desequilibrio. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) indica que no se cuentan con datos globales sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral, pero los estudios realizados en América y otras regiones muestran que es un problema significativo al que hay que prestarle mucha atención para prevenir problemas de salud mental. Obando et al. (2017) plantean que el estrés laboral es un fenómeno asociado al proceso de industrialización, que lleva a la persona a una saturación mental y física, donde hay una pérdida de la calidad de vida y la efectividad productiva. Nwokeoma et al. (2019) sostienen que el estrés en el trabajo es un factor importante debido a sus impactos negativos en la vida y la productividad de los trabajadores; y que estos impactos plantean una serie de desafíos para casi todos los países, también destacan que la vigilancia es un servicio público que implica el desempeño de una serie de tareas que por lo general van acompañadas de situaciones latentes que ponen en peligro la vida.

Así pues, Coca y Thomas (2017) consideran a los efectivos policiales como uno de los grupos que presentan una particular exposición al estrés, ya que un manejo inadecuado de su parte puede generar incidentes y accidentes que ocasionan pedidos de cambio de puestos de trabajo o de supervisión constante, además del aumento de quejas por parte de los ciudadanos y el empeoramiento de las relaciones interpersonales y el clima laboral. A todo esto, hay que añadirle las condiciones laborales en las que ejercen sus funciones, con recursos limitados que van a influir en el estado de bienestar y en la salud.

En este contexto, a finales de diciembre de 2019 en la República Popular China se detectó el brote de una nueva enfermedad por coronavirus, ante esto diversas autoridades de salud de todo el mundo solicitaron información adicional a la OMS, cuyo Comité de Emergencias declaró el 30 de enero de 2020, que este brote constituía una emergencia de salud pública, en función a las tasas crecientes de casos en China y otros países (OMS, 2020). Ante esta situación diversos países

tomaron medidas tales como el cese de actividades y comercios no esenciales, cuarentena obligatoria, se limitó la circulación de las personas que también debían abstenerse de ir a trabajar si presentaban síntomas, se cerraron las fronteras internacionales, uso obligatorio de las mascarillas, entre otros.

Estas medidas plantearon diversos cambios en la vida cotidiana, que los ciudadanos debían asumir, Goiria (2020) refiere que esta situación supuso mucha carga en el trabajo del personal de salud, así como de policías, bomberos, personal de abastecimiento y personal de limpieza. Fisher et al. (2020) expresan que en el caso de efectivos policiales y trabajadores de protección infantil, ambos se enfrentan al estrés que supone la posible exposición al virus a través de su trabajo, también se enfrentan a un número significativo de muertes debido al COVID-19 así como a la ausencia de funerales que complica el duelo de los compañeros y la ausencia de tertulias que elimina una base de apoyo grupal; la pandemia además de los nuevos factores estresantes exacerbó los ya existentes.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020) destaca que la crisis sanitaria demandó nuevas maneras de interacción entre la policía y ciudadanos, así como nuevas funciones por parte de los cuerpos policiales para garantizar el cumplimiento de las medidas dispuesta por los gobiernos de cada país, como el control de los toques de queda y del aislamiento social obligatorio, evitar las aglomeraciones y reuniones, entre otros, mientras continuaban con todas las responsabilidades de vigilar el orden público y la seguridad. Las agencias policiales de América Latina y el Caribe tuvieron que desarrollar planes de contingencia ante un número significativo de bajas por enfermedad o por medidas preventivas, que han afectado su capacidad operativa, reasignando recursos humanos para establecer un balance, ya que con un menor número de efectivos se tienen que asumir las mismas o mayores demandas producto de la crisis sanitaria que se vive. Frente a esta situación Amnistía Internacional (AI, 2020) puso de manifiesto su preocupación de que en varios países hayan ocurrido violaciones a los derechos humanos, ya que la implementación de las medidas restringió los derechos humanos de colectivos y personas marginadas que ya eran objeto de estigma, discriminación y violencia mucho antes de la pandemia; esta organización manifestó que si alguna persona incumple cualquier restricción no se justifica por

parte de la policía el uso desmedido de la fuerza. En cambio, López-García (2020) señala que los medios en España informaban de las actividades de los militares, policías y guardias civiles casi siempre en un sentido positivo, sus intervenciones eran consideradas aleccionadoras para con quienes incumplían las normas, y la información que presentaba sus acciones desde una óptica crítica eran minoritarias y se hacían poco eco de ellas. Por otra parte, Shirzad et al. (2020) hace notar que la adopción y el control de medidas preventivas en muchos países no tuvo el éxito esperado y contrariamente condujeron al desarrollo y la extensión de la crisis, a pesar de que en algunos países se tomaron otras medidas adicionales para contrarrestar y manejar la crisis causada por la prevalencia del COVID-19, donde fuerzas policiales y militares apoyaron en acciones como limpiar y desinfectar calles, asegurar centros médicos, proteger depósitos de medicamentos, etc.

En el Perú, el 15 de marzo de 2020 se dio la declaratoria del estado de emergencia nacional, y el día 16 iniciaba la cuarentena nacional que se extendería hasta junio. A partir del 1 de julio se acaba el confinamiento para 18 de las 25 regiones, pero se mantenían los toques de queda nocturnos, el uso de mascarillas y la prohibición de reuniones sociales (Gobierno del Perú, 2020). Ante el incremento de casos positivos por el virus y el aislamiento social obligatorio el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) destacó la importancia de que la población evite el pánico y el estrés; y para promover una mejor convivencia el MINSA dio recomendaciones a la población en general para el cuidado de la salud mental durante el aislamiento.

Sin embargo, Velásquez (2020) plantea que bajo el COVID-19 reina el miedo global, constituyéndose en una experiencia común y simultánea en todo el planeta, específicamente en el Perú toda epidemia confluye con discriminación y prejuicio, pues dan lugar a la atribución de la responsabilidad del mal a los otros, además el control y la vigilancia se elevan lo que provoca resistencias populares. Agregando que los trabajadores de la salud y los policías son los grupos sociales con el mayor número porcentual de contagiados. En el caso de los policías, el gobierno peruano dispuso un amplio despliegue policial para garantizar que se cumplan las medidas dispuestas para frenar la propagación de la enfermedad, como el cumplimiento del distanciamiento social, cuarentenas y toques de queda, evitar las reuniones y aglomeraciones. Dichas actividades se realizan con recursos limitados, lo que pone

en riesgo a los policías, conllevando también a un aumento de la carga laboral y el estrés (Caycho-Rodríguez et al., 2020).

Bruce (2020) sostiene que la letalidad del COVID-19 en el Perú se incrementó por las condiciones de nuestra sociedad, la precariedad de los servicios de salud, educación y seguridad. De la misma forma Hernández-Vásquez y Azañedo (2020) señalan que a pesar de que el gobierno peruano tomó las primeras medidas ante el COVID-19, el Perú es uno de los países latinoamericanos con mayor impacto de la pandemia, que no ha logrado una estabilización ni reducción del número de casos nuevos y muertes. Para enero de 2021 el número de casos confirmados en el grupo policial era de 39,000 y más de 500 muertes, cifras que continúan en aumento superando no solo a otros grupos de profesionales peruanos sino también a las reportadas por otros países en cuanto a muertes de agentes policiales. Estas muertes dan cuenta del riesgo al que están expuestos los policías en el Perú. También hay que notar que la actuación de la Policía Nacional del Perú (PNP) estuvo siendo observada por diversos colectivos generando posiciones encontradas, por un lado la ciudadanía reconoció la labor que desarrollaban y manifestaron su condena con aquellos que los amenazaban o atacaban con escupitajos y por el otro criticaron aquellas acciones donde los efectivos policiales hicieron un uso desmedido de la fuerza (Grando et al., 2020). Por todo ello la policía se convirtió en un colectivo de alto riesgo, cuya salud mental se puede ver afectada por el estrés laboral y la situación de pandemia que se vive. Como esta situación aún persiste es importante analizar hasta qué punto la policía nacional puede realizar este esfuerzo de manera sostenida en el tiempo, por lo cual se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020?

Esta investigación se justifica a nivel teórico en que permitirá contrastar diferentes teorías y conceptos referidos al estrés laboral y al miedo, también aportar con información sobre la relación entre estas variables en efectivos policiales. De tal modo que la comprensión de este fenómeno sea beneficioso para las organizaciones y para posteriores estudios. A nivel metodológico se sustenta en el empleo de técnicas de investigación y el uso de instrumentos adecuados para medir el estrés laboral y el miedo al COVID-19, de forma tal que la información deseada

conduce a un conocimiento científico más preciso de los cambios que han tenido lugar desde la declaratoria de la pandemia. A nivel práctico tiene relevancia ya que la crisis sanitaria aún continúa y es necesario conocer el impacto que tiene en el trabajo policial, reflexionar sobre los niveles estrés y las reacciones al COVID-19 por parte de los policías, para orientar acciones que contribuyan a prevenir efectos no deseados sobre su salud mental.

Con respecto al objetivo general se busca establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, provincia de Huaraz. A continuación, como objetivos específicos se busca:

a) Determinar qué relación existe entre la variable estrés laboral y la dimensión reacciones emocionales de miedo al COVID-19 ... , b) Identificar qué relación existe entre la variable estrés laboral y la dimensión expresiones somáticas de miedo al COVID-19... En cuanto a la hipótesis general el presente trabajo plantea: Existe relación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, provincia de Huaraz, y como hipótesis nula del estudio: No existe relación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19... Del mismo modo, se propone las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión reacciones emocionales de miedo al COVID-19 ... ,b) Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión expresiones somáticas de miedo al COVID-19... .

II. MARCO TEÓRICO

En relación con las investigaciones realizadas a nivel internacional, Moreno-Daza et al. (2021) realizaron un estudio de caso con la finalidad de analizar el impacto de una estrategia de formación implementada en 76 oficiales de la Estación de Policía Suba, Bogotá, el estudio tuvo una duración de cuatro meses. Emplearon equipos de biorretroalimentación y medición del Instituto HeartMath, con el propósito de monitorear la frecuencia cardíaca media, la variación media de la frecuencia cardíaca, desviación típica, entre otros; se realizaron entrevistas teniendo como base siete ítems cuya fiabilidad fue de 0.73, para entender las percepciones y características de comportamiento de los policías. En la formación se usaron las técnicas de respiración enfocadas en el corazón y coherencia rápida, y se implementó en tres fases: en la primera se realizaron las mediciones base y las sesiones de capacitación presencial. En la segunda se realizaron actividades de seguimiento, retroalimentación y se continuaron con los entrenamientos. En la tercera fase se hicieron las mediciones finales y el pos entrenamiento. En la medición inicial de los índices de coherencia cardíaca la media fue de 36.93 y $DE=.93$ y la media de los índices después del entrenamiento fue de 56.49 y $DE=1.95$. A través del análisis cualitativo se identificaron dos clústeres que permitieron determinar las categorías generales de análisis según los relatos y respuestas de los participantes: resiliencia y estrés. En la categoría estrés se identificaron testimonios teniendo en cuenta una subcategoría denominada “ámbitos” que abarcó el ámbito personal, ámbito institucional y el ámbito comunidad. Llegaron a la conclusión de que los policías al mejorar su capacidad para respirar controladamente durante sus actividades, lograron mejorar sus porcentajes de sincronización y coherencia cardíaca, lo que favorece el fortalecimiento de la resiliencia y el estrés.

Frenkel et al. (2020) desarrollaron un estudio longitudinal para evaluar la tensión de los policías durante 10 semanas después de decretada la cuarentena en cinco países: Austria, Alemania, Suiza, Países Bajos y España. Se usó una encuesta en línea y los policías participaron en tres puntos de medición por país, para evaluar los cambios en la tensión y su relación con factores estresantes, la

regulación de las emociones y la preparación a través del entrenamiento. También se recogieron respuestas libres sobre las principales tareas de los policías, los factores de estrés y la disponibilidad de apoyo. En total 2567 policías participaron en al menos un punto de medición de la encuesta en línea. Los participantes tenían entre 19 a 65 años. Para recoger los datos se empleó una versión corta de seis ítems del cuestionario alemán multidimensional del estado de ánimo, la evaluación del factor de estrés de COVID-19 se midió con cuatro elementos de redacción propia de los autores cuya consistencia interna fue aceptable ($\alpha > 0,71$). El uso de estrategias de regulación de emociones se evaluó mediante seis ítems, cada uno de los cuales representaba una estrategia de regulación, y se calcularon dos subescalas de regulación emocional adaptativa y regulación desadaptativa. El estrés, la fatiga y la preparación a través del entrenamiento de la policía se midieron usando un ítem único en cada caso. Después se efectuó el análisis de componentes principales en ocho ítems (estrés, fatiga y estado de ánimo) sin rotación: la medida del estadístico Kaiser-Meyer Olkin (KMO) fue de 0.92 y los valores de KMO para elementos individuales fueron superiores a 0.90; surgió un factor que explicó el 68% de la varianza. La rotación Varimax no cambió los resultados. La valoración de los factores estresantes (0.46, $p < .001$) y la regulación de las emociones desadaptativas (0.16, $p < .001$) se asociaron positivamente con la tensión, mientras que la preparación predijo de forma negativa la tensión (0.10, $p < .001$). La regulación adaptativa de las emociones (0.09, $p < .05$) no predijo significativamente la tensión. El sexo se asoció significativamente con la tensión, presentando las mujeres más tensión (0.22, $p < .001$) y la experiencia laboral se asoció negativamente con la tensión (0.01, $p < .01$). Del análisis cualitativo el riesgo de infección, el liderazgo y la comunicación deficientes surgieron como principales factores estresantes. Los autores concluyeron que la evaluación de factores estresantes, la regulación de las emociones, la preparación, el sexo y la experiencia laboral predijeron la tensión durante la pandemia.

Monterrosa-Castro et al. (2020) realizaron un estudio de corte transversal en médicos generales de nacionalidad colombiana, con la finalidad de analizar la presencia de ansiedad, estrés laboral y miedo al COVID-19, así como establecer la asociación de acuerdo con el ente territorial donde laboraban. La muestra estuvo

conformada por 531 médicos colombianos. Se usó la Escala para el trastorno de ansiedad generalizada (GAD-7), el Test de estrés laboral y la Escala de miedo al COVID-19 (FCV-19S). La tercera parte de los médicos mostró estrés laboral leve y el 6% mostró estrés alto, no se hallaron diferencias entre los grupos ($p < 0.05$). El 72.9 % registró síntomas de ansiedad, más frecuente entre aquellos que trabajaban en las capitales ($p = 0.044$). El 37.1 % registro síntomas de miedo al COVID-19. Concluyeron que siete de cada diez encuestados evidenciaron síntomas de estrés laboral o ansiedad, en tanto que cuatro manifestaron síntomas de FCV-19S, y con respecto a la clasificación según el ente territorial donde laboraban, no se encontró asociación alguna.

Soloviev, et al. (2020), desarrollaron una investigación para determinar los factores sociales que influyen en la formación del trauma psicológico en los agentes de policía de Moscú durante la pandemia por coronavirus COVID-19. Se empleó un muestreo aleatorio, dividiéndose a los agentes en dos grupos: el Grupo I formado por 127 agentes que tenían un resultado positivo de la prueba COVID-19 y manifestaciones clínicas y el Grupo II formado por 126 agentes sanos. Usaron un método psicológico experimental que incluía el cuestionario de ansiedad personal y situacional de Spielberger-Hanin, el método de diagnóstico de agresión de Bass-Darkey y un cuestionario desarrollado por los autores para identificar el estado subjetivo psicoemocional durante la pandemia de COVID-19. En el Grupo I se encontraron correlaciones positivas entre la variable edad y los indicadores ansiedad ($r = 0.282$, $p \leq 0.001$) y ansiedad situacional ($r = 0.229$, $p \leq 0.000$) y en el Grupo II se halló que la variable edad esta interrelacionada con las variables bienestar ($r = 0.117$, $p \leq 0.048$), ansiedad ($r = 0.346$, $p \leq 0.000$) y miedo a enfermarse de COVID-19 ($r = 0.321$, $p \leq 0.000$). Además, los policías del Grupo II eran más propensos a mostrar agresión verbal ($r = 0.200$, $p \leq 0.025$) durante el desempeño de sus funciones. Concluyeron que los factores sociales en agentes de policía que prestan servicios en zonas concurridas durante la pandemia de COVID-19 afectan su estado emocional con síntomas afectivos y esto podría ser un signo de formación del trauma psicológico causado por el desempeño de funciones en la situación de emergencia.

Garbarino y Magnavita (2019) llevaron a cabo un estudio con el propósito principal de evaluar en qué medida los problemas de sueño se asociaron con un mayor riesgo de síndrome metabólico y como objetivo colateral estudiar las relaciones entre el estrés ocupacional y los problemas de sueño. Este estudio longitudinal tuvo una duración de 5 años e incluyó a 242 agentes de policía de una unidad de respuesta rápida de Italia, pero al final del período de observación la cohorte estuvo compuesta por 234 agentes. Se usaron el cuestionario de Karasek para el apoyo al control de la demanda (DCS), el cuestionario de Siegrist Effort-Reward Imbalance (ERI), el Índice de calidad del sueño de Pittsburgh (PSQI), un autoinforme de calidad del sueño, la escala de somnolencia de Epworth (ESS). La guía de la Federación Internacional de Diabetes (IDF) y el Panel de Expertos del Programa Nacional de Educación sobre el Colesterol sobre Evaluación de la Detección y Tratamiento del Colesterol alto en Adultos (NCEP/ATPIII) se usaron para definir los componentes del síndrome metabólico. Los niveles de estrés mostraron algunas fluctuaciones durante el período de observación, sin embargo, un análisis de las diferentes mediciones realizadas durante el periodo de 5 años indicó que el 19,2% tenían niveles altos de estrés, 13,2% estrés, 35% se clasificaron en los cuartiles intermedios de socorro y 32,5% manifestó bajo estrés relacionado con el trabajo. Los síntomas de insomnio (OR = 7,72 IC95% 3,84-15,51) y la somnolencia diurna excesiva (OR = 10,00 IC95% 5,22-19,16) se asociaron con altos niveles de estrés, mientras que las horas de sueño (OR = 0,17, IC95% 0,11-0,28) y la satisfacción del sueño (OR = 0,14, IC95% 0,08-0,22) tuvo una asociación inversa. Concluyeron que experimentar estrés laboral aumenta el riesgo de problemas de sueño y mostraron una relación bidireccional entre el sueño y el estrés: los trabajadores expuestos al estrés ocupacional crónico tienen una mayor incidencia de problemas de sueño y los malos durmientes sufren más factores de estrés ocupacional que los buenos durmientes.

En el Perú, Caycho et al. (2020) diseñaron un estudio para evaluar preliminarmente los síntomas de depresión, ansiedad generalizada y miedo relacionado al COVID-19. Se usó un muestreo por conveniencia tipo bola de nieve. La muestra fue de 120 policías de Lima que laboran en la vía pública. Se utilizó el Patient health questionnaire – 2 (PHQ-2), el Generalized Anxiety disorder scale

(GAD-2) y la Escala de miedo a COVID-19 (FCV-19S). Los resultados preliminares muestran que el 19,6% de los policías presentó síntomas de depresión y el 17,3% síntomas de ansiedad. Respecto al miedo al COVID-19, el 42,5% manifestó tener mucho miedo al COVID-19, al 41,6% le pone muy incómodo pensar en el COVID-19, el 43% evidenció mucho miedo de perder la vida por el COVID-19. El 65% indicó que sus manos no se ponen húmedas cuando piensan en el COVID-19, el 52,3% no se pone nervioso cuando ve en redes sociales historias y noticias acerca del COVID-19, el 60,8% indicó no tener dificultades para conciliar el sueño y por último al 59,3% no se le acelera el corazón cuando piensa en contagiarse de COVID-19. Estos resultados preliminares sugieren que los efectivos policiales tienen altos niveles de reacciones emocionales del miedo y bajos niveles de reacciones somáticas.

Cárdenas (2020) analizó la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en suboficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la PNP. El estudio fue no experimental transversal, conformado por una muestra de 94 suboficiales. Se usó la Escala de Estrés laboral OIT-OMS y la Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial en su versión breve. Se hallaron correlaciones entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral, especialmente con las dimensiones Trabajo activo y desarrollo de habilidades ($r=.633$) y Apoyo social y calidad de liderazgo ($r=.927$), con respecto a la dimensión doble presencia la correlación fue negativa ($r=-.396$). Se concluyó que los riesgos psicosociales que hacen referencia a una mala gestión de las tareas, desorganización y un entorno negativo dan lugar al estrés laboral.

Romero (2018) estudió la relación entre estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos de tres Unidades policiales del distrito de Surquillo en Lima. Esta investigación fue descriptiva correlacional de corte transversal, con una muestra de 748 efectivos policiales. Se empleó el Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS y la Escala para la evaluación de las relaciones familiares (ERI) versión intermedia. Observó que hay una correlación positiva entre estrés laboral y relaciones intrafamiliares de magnitud baja y estadísticamente significativa ($Rho=.359$, $p=.000$), también encontró una correlación entre la variable Estrés laboral con las dimensiones Unión y apoyo, positiva y significativa ($Rho=.165$, $p=.000$),

Expresión ($Rho = .199$, $p = .000$) y Dificultades ($Rho = .278$, $p = .000$). Concluyó que el estrés laboral se ve afectado por las relaciones intrafamiliares, por el descuido en la unidad familiar y la expresión de emociones.

Vásquez (2018) analizó la relación entre satisfacción y estrés laboral en agentes policiales de la Dirección de investigación criminal (DIRINCRI) de Lima. El diseño fue no experimental transversal. Para recoger los datos se usó la Escala de estrés laboral OIT-OMS y la Escala de satisfacción laboral de Palma, en una muestra de 157 policías del departamento de robos, con edades entre 25 y 50 años. Los resultados mostraron que el 23.3% de los agentes presentó estrés laboral promedio alto y el 17.2% presentó estrés alto. Se encontró una correlación moderada entre el nivel de satisfacción de las políticas administrativas y el estrés laboral asociado a la interrelación con los superiores ($p < .01$, $r = .240$) y una relación ($p < .05$, $r = .189$) con el estrés asociado a la relación con la organización y el equipo de trabajo; por último, entre el nivel general de satisfacción laboral y las dimensiones del estrés laboral, no se halló correlación significativa ($p > .05$).

Oviedo y Talavera (2016) realizaron una investigación para establecer la relación entre el Estrés laboral con las Cinco dimensiones de la personalidad y la Personalidad resistente en efectivos policiales de las comisarías de Santa Marta y Palacio Viejo de Arequipa. La investigación fue descriptiva correlacional y transversal. Se usó el Cuestionario de estrés laboral de Cooper, el Cuestionario BIG FIVE y el Cuestionario de Personalidad resistente en una muestra de 142 policías. Los resultados obtenidos con respecto a las variables Estrés laboral y las dimensiones de la personalidad, específicamente Energía ($Rho = -0,318$, $p = 0,000$), Estabilidad emocional ($Rho = -0,597$, $p = 0,000$) y Apertura mental ($Rho = -0,279$, $p = 0,001$) indican una correlación negativa. Finalmente, el Estrés laboral con las dimensiones de Compromiso ($Rho = -0,184$, $p = 0,029$) y Control de la Personalidad Resistente ($Rho = -0,170$ con $p = 0,043$), los resultados también indicaron una correlación negativa. Concluyeron que el estrés laboral está relacionado con las dimensiones estabilidad emocional, energía y apertura mental, más no con las dimensiones afabilidad y tesón. También una personalidad resistente no da lugar a que los niveles de estrés aumenten.

Haciendo una revisión de las bases teóricas con respecto a la variable estrés Rangel et al. (1981) sostienen que las primeras concepciones apoyaron la idea de un organismo encargado de mantener la homeostasis por medio de mecanismos de retroalimentación y que los estudios relacionados con el estrés podían ser agrupados en dos vertientes: la primera fisiológica que considera que la respuesta física es adaptativa e iniciada por una alerta orgánica y la segunda cognoscitiva donde la alerta es de índole cognitiva. En la primera vertiente tenemos a Selye (1956) que expuso que el estrés es una respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia que se le haga, y que cualquier agente es más o menos un factor estresante en proporción a su capacidad para producir estrés. Selye consideró que la adaptación es siempre una concentración de esfuerzos en el lugar de la demanda. En cuanto a la segunda vertiente, Bandura (1977) considera los factores cognitivos, las conductas observables junto con las respuestas fisiológicas para tratar de explicar el aprendizaje, además supone que las autoinstrucciones y los pensamientos irracionales pueden aumentar la activación fisiológica y facilitar respuestas. Para Bandura las personas dependen en parte de su estado de excitación fisiológica para juzgar su ansiedad y vulnerabilidad al estrés.

Posteriormente Selye (1984) introduce los términos eutres y distrés, denominando eutres a la respuesta del cuerpo positiva y constructiva, ya que frente a un factor estresante inicia un aumento en las capacidades adaptativas, y distrés al tipo de estrés que conduce al deterioro de las capacidades adaptativas del organismo. A pesar de esta distinción que hizo, Selye manifestó que las personas identificaron más el estrés con la activación mental, con la frustración en el trabajo o en la vida privada, y con la necesidad de enfrentar demandas más allá de las capacidades.

Por otro lado, Lazarus (1999) propone que hay modos de definir el estrés entendiéndolo como estímulo o suceso provocador, es decir el estresor; como reacción o respuesta, es decir la reacción mental u orgánica generada por el estresor, y como interacción individuo – ambiente. Desde el enfoque del estrés como estímulo, Holmes y Rahe (1967) señalan que muchos eventos de la vida pueden ser denotados como estresantes ya que evocan reacciones psicofisiológicas, así mismo pueden requerir cambios significativos en el patrón de

vida del individuo. En este enfoque podríamos considerar diversos acontecimientos que van desde la contaminación, el ruido, los contratiempos que surgen en el trabajo, en las interacciones sociales, hasta aquellos grandes acontecimientos como los accidentes, desastres, muerte de familiares, etc.

Con respecto al enfoque de respuesta, Selye (1956) plantea que la reacción contra el estrés de cada organismo pasa por un proceso al que llamó Síndrome de adaptación general. Este proceso estaría constituido por tres fases: primero la fase de alarma donde el organismo reacciona frente a un estímulo con una respuesta de lucha o huida, entonces el sistema nervioso simpático actúa a través de respuestas fisiológicas y a nivel psicológico aumenta la atención, concentración y percepción del estímulo estresante, esta respuesta se considera adaptativa en el corto plazo. Segundo, la fase de resistencia, si el estímulo se mantiene las reacciones que se observaron en la fase anterior también se mantienen, pero con una intensidad menor, entonces el organismo se adapta y el individuo trata de restablecer el equilibrio, pero si la resistencia al estrés es prolongada esto puede dar como resultado que aparezcan enfermedades. Por último, la fase de agotamiento, como el estresor es prolongado y severo entonces la capacidad de resistencia del organismo disminuye y ya no es capaz de adaptarse, llevándolo al agotamiento, lo que amenaza su vida. Selye observa que generalmente se pasa por las dos primeras fases en el proceso de resolver las demandas que se le presentan al individuo, únicamente cuando estas fases no bastan para solucionar el estrés, se entra en la fase de agotamiento.

En relación al enfoque de interacción entre los recursos personales y las características del estímulo, Lazarus y Folkman (1986) proponen mirar el estrés como un estado dinámico y dirigen la atención hacia la relación entre el entorno y el organismo, así se corre menor riesgo de formular definiciones incompletas que sólo se basan en lo que ocurre en el individuo, por lo cual sostienen que el estrés aparece cuando el individuo hace una valoración cognitiva de la situación en la que se halla así como de los recursos con los que cuenta para enfrentar esa situación, si interpreta la situación como amenazante y que sus recursos son insuficientes entonces surge una reacción de estrés.

Por su parte Richardson (2017) puso de manifiesto los impactos positivos y negativos de las estrategias de regulación de las emociones con respecto al estrés diario, estrategias como la supresión de expresiones se asocian con un menor efecto positivo en días de alto estrés, sugiriendo que esta puede no ser perjudicial en situaciones de bajo estrés cuando la regulación de emociones no es tan importante, pero podría afectar negativamente durante el estrés alto. Por lo cual Richardson apunta a la importancia de considerar la regulación de las emociones en el contexto de eventos estresantes de la vida. Teniendo en cuenta esto, algunos estudiosos comenzaron a considerar ciertas situaciones cotidianas laborales y a analizarlas a partir de la noción de fatiga laboral, y para el siglo XXI se incrementó el número de investigaciones abocadas a explicar cómo las exigencias y los riesgos de un determinado proceso de trabajo da lugar a alteraciones psíquicas y fisiológicas en los trabajadores, y se comenzó a usar el concepto de estrés como un elemento explicativo de la relación entre el proceso de trabajo y la enfermedad psíquica y psicosomática (Ramírez, 2019)

Stavroula et al. (2004) expresan que el estrés laboral es una reacción que presentan los individuos cuando sus conocimientos y capacidades no se ajustan a las demandas y presiones laborales, poniendo a prueba su capacidad para hacer frente a las circunstancias. Si además el individuo percibe que no tiene apoyo suficiente por parte de sus supervisores y/o colegas, el estrés puede agravarse. También cuando el control que tiene sobre su trabajo es limitado o la manera en que puede afrontar las presiones del trabajo. Observando todos estos efectos desfavorables en la salud de los trabajadores, es que se comienza a plantear modelos explicativos del estrés laboral. Entre estos tenemos el Modelo de demanda-control desarrollado por Karasek (1979) que sostiene que el estrés laboral se da como consecuencia de una interacción entre las demandas laborales y la libertad de decisión laboral que tenga el trabajador, los niveles de estrés laboral estarían dados por un bajo margen de decisión y demandas laborales pesadas, esta combinación también estaría asociada con la insatisfacción laboral. El autor plantea que es necesario conseguir el equilibrio entre las demandas y el control que el trabajador tiene.

En el Modelo de esfuerzo-recompensa propuesto por Siegrist (1996), se cambia el enfoque de análisis desde el control hacia la recompensa, es decir hacia la reciprocidad, donde el esfuerzo que implica realizar un trabajo es parte de un proceso de intercambio social en el cual la sociedad contribuye en términos de recompensas, las cuales se distribuyen a través de tres sistemas: salario, estima y estatus. La falta de reciprocidad entre una alta carga de trabajo y una baja recompensa, trae como consecuencia un desequilibrio que genera estrés laboral en el trabajador, aunado a sentimientos de ira, depresión y baja autoestima. Se diferencian las siguientes fuentes de esfuerzo: el extrínseco que se refiere a las demandas del trabajo e incluye tanto el esfuerzo psicológico como el físico; y el intrínseco que se refiere a la motivación del trabajador relacionada con las demandas de la situación.

Por otra parte, los estudios de Ivancevich y Matteson (1989) se encaminaron a clasificar los estresores en intraorganizacionales y extraorganizacionales. Los primeros hacen referencia a factores al interior de la organización, como aquellos estresores del ambiente físico (iluminación, vibración, etc.), estresores a nivel individual (conflicto de roles, sobrecarga de trabajo, etc.), a nivel grupal (conflictos dentro del grupo, falta de cohesión, etc.) y a nivel organizacional (estructura, tecnología, etc.). Los segundos se producen fuera de la organización, pero influyen en ella, como son las relaciones familiares, finanzas personales, cambios de vivienda, etc.

Con respecto al miedo, Darwin (1872) señalaba que la palabra miedo parecía derivar de aquello que era repentino y peligroso, que a menudo el miedo iba precedido de asombro, y que como ambos hacen que los sentidos de la vista y el oído se despierten instantáneamente, es muy parecido a éste; además indicaba que la primera sensación de miedo o la imaginación de algo espantoso, provocaba normalmente un escalofrío. Por otra parte, Freud (1895) llegó a plantear que el miedo era el problema central de las neurosis y que desempeñaban un amplio papel en la sintomatología de éstas, es decir que en la neurosis las personas padecían intensamente bajo algún tipo de miedo, detrás del cual había algún deseo inconsciente. Posteriormente Vygotsky (1924) consideró el miedo como una emoción fuerte que se acompaña de profundas modificaciones orgánicas, y

sostenía que habría que poner el énfasis en la relación que existe entre esas modificaciones orgánicas y el contenido psíquico y la estructura de las emociones por un lado y por el otro en su significado funcional.

Desde la terapia racional emotiva, Ellis y Dryden (1987) plantean que la forma como percibimos los hechos, interactúa con nuestra evaluación cognitiva, con nuestras emociones y conducta. Se destacó el valor que tienen unas cogniciones correctas en los procesos psicológicos humanos, haciendo la distinción entre creencias racionales propias de cada persona y de tipo preferencial; y las creencias irracionales consideradas dogmáticas y que causan emociones negativas como el miedo, la culpabilidad, la ansiedad y la depresión que obstaculizan la obtención de metas. Ellis afirmaba que las personas tenían una tendencia biológica a pensar irracionalmente y que se obstinaban en creer que si están en peligro o si existe la probabilidad de que les ocurra algo que temen, deben mantenerse preocupados por ese peligro real o potencial. Además, aclaró que algunas emociones como la rabia o el miedo pueden ser el resultado de procesos sensorio-motrices considerados innatos o el resultado de un condicionante visceral adquirido en la infancia.

Acerca de la base cerebral de las emociones, Ledoux (1996) sostenía que el sistema de miedo del cerebro no era un sistema que resulte de la experiencia de miedo, sino un sistema que detecta el peligro y produce respuestas que aumentan la posibilidad de sobrevivir a una situación peligrosa. En otras palabras, es un sistema de comportamiento defensivo que opera de manera independiente de la conciencia y su emoción subjetiva asociada es el miedo. Con el fin de entender este comportamiento defensivo humano Ledoux propone que se puede estudiar las respuestas al miedo en los animales ya que solo hay un número limitado de estrategias a las que los animales recurren para hacer frente al peligro (escape, congelamiento, ataque y sumisión), y estas estrategias se aplican a los distintos vertebrados. Entonces distintas personas tienden a hacer aproximadamente las mismas cosas en situaciones similares, esta uniformidad sugiere que las personas aprendemos a tener miedo de la misma manera o que los patrones de reactividad al miedo están programados genéticamente en el cerebro humano. De igual manera Fernández-Abascal et al. (2010) refiere que el miedo tiene funciones

relacionadas con la adaptación, y que actúa como un activador que le avisa al individuo de un riesgo vital, de tal manera que lleve a cabo alguna conducta que ponga distancia con el estímulo. Así pues, el miedo tiene funciones motivadoras que se relacionan con la supervivencia.

Desde la posición de Lazarus (1999) plantea que hay una interdependencia entre las emociones y el estrés, ya que cuando las emociones se hallan presentes, sean de tono positivo o negativo, con frecuencia también se produce estrés; plantea que no se puede tratar la emoción y el estrés como si fueran campos diferentes, pues hay más coincidencias que discrepancias en el modo en que se activan, se manejan y en cómo alteran el bienestar psicológico, el funcionamiento y la salud física del individuo. Lazarus sostiene que emociones como la ira o el miedo podrían denominarse emociones estresantes, ya que generalmente se producen a partir de condiciones estresantes, que se refieren a situaciones perjudiciales, amenazantes o retadoras. El manejo se considera parte del proceso de activación emocional y se ha vinculado más con el estrés que con las emociones, Lazarus propone que se contemple la emoción, el estrés y el manejo como coexistiendo en una relación parte-todo, para él los tres conceptos están juntos, siendo la emoción el concepto superordinado pues comprende al estrés y al manejo.

En otro sentido, Pappas et al. (2009) afirma que el miedo es una reacción normal a una amenaza en evolución, que prepara al individuo, tanto física como mentalmente, para una respuesta aguda a un posible daño. En el caso del miedo a la infección propone que se da como resultado de una compleja interacción de factores y fuerzas médicas y sociales. Históricamente, se ha observado un miedo exagerado relacionado con las enfermedades infecciosas en comparación con otras condiciones, ya que las infecciones se caracterizan por ser de transmisión rápida e invisible. Con la globalización el miedo a contraer enfermedades ha aumentado aún más, ya que pueden importarse desde zonas exóticas a zonas metropolitanas sin muchas dificultades. En diversas circunstancias se ha observado que si se trata de una amenaza conocida la concientización puede minimizar las consecuencias psicológicas, pero si se trata de un agente desconocido y si los medios de comunicación difunden información engañosa esto puede agravar aún más las respuestas psicosociales como el miedo, la frustración,

la ansiedad y la estigmatización. La falta de acuerdo sobre estrategias preventivas y terapéuticas entre autoridades médicas también pueden aumentar el problema cuando se hacen públicas estas disputas. Con respecto al control de las enfermedades infecciosas hay dilemas éticos que pueden aumentar el miedo a la infección, como que el paciente es una víctima pero a la vez un vector, entonces las prácticas de aislamiento hacen inevitable la estigmatización; el control de la infección a gran escala puede violar libertades individuales y derechos civiles. Además, el control puede implicar los medios y el contenido de los comunicados públicos, es decir entre el derecho a saber y el pánico, cuanta información real puede manejar el público sin caer en él.

Igualmente, Martínez-Taboas (2020) manifiesta que las pandemias tienen como una de sus principales características el crear un desajuste masivo a nivel personal como social, pues implican estresores sociales como la separación de familiares y amigos, cambios en las rutinas, aislamiento social y pérdida de empleo. El surgimiento del COVID-19 a finales de 2019, trajo consigo muchos de estos estresores, pero a una escala que muchas personas no habían visto en su vida. En un inicio el brote ocasionó alarma y estrés en la población y la incertidumbre que genera podría explicar el miedo a esta enfermedad. Por otro lado la cuarentena incrementa la posibilidad de problemas mentales como la ansiedad, ya que cuando los individuos detectan cambios o sensaciones corporales los interpretan como síntomas de alguna enfermedad; se plantea que surgirá depresión, por el deceso inesperado de un ser querido y la imposibilidad de despedirse; reacciones al estrés, que puede deberse a tener algunos síntomas físicos, tener un conocido con el diagnóstico o a la elevada tasa de mortalidad por COVID-19 en adultos mayores (Huarcaya-Victoria et al., 2020)

Ahorsu et al. (2020) argumenta que con altos niveles de miedo los individuos no pueden pensar clara y racionalmente al reaccionar al COVID-19. Ahora bien, es necesario tomar en cuenta que como las emociones no se pueden separar de los individuos entonces éstas tampoco se pueden separar del trabajo. Dentro de las organizaciones se considera que algunas emociones como el miedo afectan primero al trabajador, condicionando su desempeño y su modo de relacionarse en la organización. En consecuencia, el miedo puede resultar disfuncional para la

organización pues genera implicaciones de orden negativo a la dimensión social de las organizaciones (el liderazgo, el clima, la cultura, las relaciones laborales, etc.) y a los resultados organizacionales (la productividad, la innovación, el desempeño, etc.). Es decir, afecta la productividad y provoca una incapacidad en el individuo para responder a las actividades laborales y a la toma de decisiones. (Bedoya & García, 2015)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De tipo básica, pues se realiza con la finalidad de aumentar el acervo de conocimientos científicos (Mirón et al, 2010) y pretende aproximarse a la verdad con el objetivo de descubrir y hacer un examen crítico de los fundamentos de una teoría factual formalizada (Bunge, 2002). En cuanto al diseño se considera no experimental y transversal, de alcance correlacional, debido a que se refiere a un estudio en el que no se han manipulado las variables, sino que lo que se hace es medir las variables tal como se presentan en su contexto natural en un tiempo único para luego analizarlas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

De acuerdo con Ivancevich y Matteson (1989) se trata de una respuesta adaptativa que se produce en reacción a algún evento, situación o acción, y que exige demandas especiales sobre la persona. Esta respuesta estaría modulada por diferencias individuales.

Definición operacional

A través de las puntuaciones que se obtienen en la Escala de Estrés laboral OIT – OMS, adaptada por Suarez (2013). Para determinar el puntaje total se suma el puntaje obtenido en cada uno de los ítems de la escala y se considera un nivel bajo una puntuación de 26 a 101, nivel promedio bajo un puntaje de 103 a 119, nivel promedio alto una puntuación entre 120 a 128 y nivel alto un puntaje obtenido de 129 a 157.

Dimensiones

Esta escala permite evaluar las siguientes dimensiones: superiores – recursos (11 ítems) y organización – equipo de trabajo (15 ítems). Para determinar el

puntaje por dimensiones se suman los puntajes que se obtienen en cada uno de los ítems que conforman una determinada dimensión.

Escala de medición

El instrumento usado cuenta con siete alternativas de respuesta que van desde el puntaje 1 al 7 de la siguiente forma: nunca (01), raras veces (02), ocasionalmente (03), algunas veces (04), frecuentemente (05), generalmente (06) y siempre (07).

Variable 2: Miedo al COVID-19

Definición conceptual

Es una reacción normal a una enfermedad en evolución, que prepara al individuo tanto física como mentalmente, para una respuesta aguda a posibles daños (Pappas et al. 2009).

Definición operacional

Mediante las puntuaciones obtenidas en la Escala de miedo al COVID-19, elaborada por Ahorsu et al. (2020) y adaptada por Huarcaya-Victoria et al. (2020). El puntaje total oscila entre 7 y 35 y se calcula sumando las puntuaciones que se obtienen en cada uno de los ítems, cuanto mayor es el puntaje, mayor es el miedo al COVID-19.

Dimensiones

La escala permite evaluar dos dimensiones: reacciones emocionales de miedo (4 ítems) y expresiones somáticas de miedo (3 ítems). Para determinar el puntaje por dimensiones se suman los puntajes que se obtienen en cada uno de los ítems que conforman una determinada dimensión.

Escala de medición

Este instrumento cuenta con cinco alternativas de respuesta que van desde el puntaje 1 al 5, comenzando por: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo

(2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Tamayo y Tamayo (2004) señala que la población incluye el total de entidades o de unidades de análisis que integran el fenómeno de estudio, para este estudio la población estuvo conformada por 760 efectivos pertenecientes a la Región Policial Ancash, provincia de Huaraz. Con respecto a los criterios de inclusión se tomó en cuenta efectivos que trabajen en la Región Policial Ancash, provincia de Huaraz, de sexo masculino y femenino, de grado policial oficiales y suboficiales, y que el efectivo policial de su consentimiento informado. En otro sentido, como criterios de exclusión se consideró efectivos policiales que no trabajen en la provincia de Huaraz y que no den su consentimiento informado.

Pasando a otro aspecto si no es probable medir cada una de las unidades de la población, entonces se determina la muestra, que refleja las particularidades de la población de la cual fue extraída (Tamayo y Tamayo, 2004). Para este estudio la muestra estuvo integrada por 290 efectivos policiales y el muestreo empleado fue no probabilístico intencionado, ya que la elección de las unidades depende de razones vinculadas con las particularidades y contexto de la investigación y no de la probabilidad. Por último, se considera como unidad de análisis el efectivo policial (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, que según Kerlinger y Lee (2002) permite conocer la incidencia, disposición e interrelaciones relativas de variables psicológicas, es decir se enfocan en factores vitales de las personas y sus creencias, opiniones, actitudes, motivaciones y comportamiento, esto es se interesa en conocer lo que la gente piensa y hace. En este estudio se recurrió a la encuesta en línea, a través de formularios de Google se compartieron tanto el consentimiento informado como los instrumentos de medición. Link del Formulario para recolección de datos: <https://forms.gle/1761NeMcxdnYDtZn9>.

Se usaron dos instrumentos:

Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS

Ficha técnica

Autores:	OIT – OMS sustentado por Ivancevich y Matteson
Año:	1989
Nº de ítems:	25
Aplicación:	Desde los 18 años
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	15 minutos

Breve reseña histórica

Esta escala fue elaborada en España por Ivancevich y Matteson en el año 1989, posteriormente fue adaptada al español por Medina et al. (2007) en México.

Consigna de aplicación

Para cada uno de los enunciados el participante debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés. Además, se les hace presente que no hay respuestas correctas e incorrectas.

Propiedades psicométricas del instrumento original

Medina et al. (2007) realizaron la adaptación en 254 trabajadores en Guadalajara, México; la prueba de KMO 0.915 y la esfericidad hicieron conveniente el análisis factorial confirmatorio, obteniendo dos factores que explicaban el 43.55% de la varianza total. El primer factor se llamó Condiciones organizacionales conformado por 21 ítems y el segundo factor llamado Procesos administrativos estuvo conformado por 4 ítems. La confiabilidad obtenida con el alfa de Cronbach fue de 0.9218.

Propiedades psicométricas peruanas

Suarez (2013) efectuó la adaptación de la escala en 197 trabajadores de un contact center de Lima, encontró un índice KMO de 0.953 y en la prueba de

esfericidad un índice chi-cuadrado de 4413.926, que permitió realizar el análisis factorial confirmatorio, en el que se generaron dos dimensiones que aportaron el 64.715% de la varianza explicada. A la primera dimensión se le llamó superiores y recursos conformado por 11 ítems y a la segunda dimensión se le llamó organización y equipo de trabajo conformada por 14 ítems. La confiabilidad calculada con el alfa de Cronbach fue de 0.966 para todo el instrumento, 0.951 para la dimensión superiores - recursos y 0.949 para la dimensión organización – equipo de trabajo.

Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó en una muestra de 61 efectivos de ambos sexos de la Región Policial Ancash, provincia de Huaraz. La validez se determinó por medio del juicio de expertos a través de la validez de contenido, para esto se consultó a cinco jueces especialistas en este tema y se usó el estadístico V de Aiken, con el programa Microsoft Excel 2019 se obtuvo valores de 1; 0.93 y 0.8 por lo que todos los ítems alcanzaron validez aceptable. Con respecto a la confiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach y un omega de McDonald de 0.977 en ambos casos lo que señala que el instrumento presenta alta confiabilidad (Ruiz,2002).

Escala de Miedo a COVID-19 (FCV-19S)

Instrumento original

Autores:	Daniel Ahorsu, Chung-Ying Lin, Vida Imani, Mohsen Saffari, Mark D. Griffiths y Amir H. Pakpour
Año:	2020
N° de ítems:	7
Aplicación:	18 años a mas
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	3 minutos

Breve reseña histórica

Esta escala fue desarrollada en Irán por Ahorsu et al. en el año 2020, para complementar los esfuerzos clínicos en la prevención y el tratamiento de los

casos de COVID-19, que se habían centrado principalmente en el control de la infección, encontrar una vacuna eficaz y la tasa de recuperación dejando de lado el aspecto psicosocial.

Consigna de aplicación

Indicar para cada uno de los enunciados su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellos.

Propiedades psicométricas del instrumento original

Ahorsu et al. (2020) desarrollaron la escala en 717 participantes iraníes, los ítems fueron construidos después de una revisión de escalas existentes sobre miedos, evaluaciones de expertos y entrevistas a los participantes. Se retuvieron 7 ítems con correlación ítem-total corregida aceptable (0.47 a 0.56) y posteriormente confirmados por cargas factoriales fuertes (0.66 a 0.74). Se trata de una escala unidimensional sin embargo los autores recomiendan necesaria una mayor verificación de su estructura factorial. La validez concurrente fue apoyada por la Escala Hospitalaria de Ansiedad y Depresión (con depresión, $r = 0.425$ y ansiedad, $r = 0.511$) y la Escala de Vulnerabilidad Percibida a la Enfermedad (con infectabilidad percibida, $r = 0,483$ y aversión a los gérmenes, $r = 0,459$). La confiabilidad se halló con el alfa de Cronbach 0.82 y la confiabilidad test-retest (ICC = .72).

Propiedades psicométricas peruanas

La adaptación fue realizada por Huarcaya-Victoria et al. (2020) en 832 participantes, la versión original se tradujo del inglés al español. Los resultados apoyaron un modelo bifactor que consta de un factor general y dos factores específicos: uno de reacciones de miedo emocional y otro de expresiones somáticas de miedo al COVID-19. El factor general y los factores específicos presentaron una correlación media con las variables relacionadas con el estrés postraumático ($r > 0.5$) y la relación de estos factores es mayor en comparación con los síntomas depresivos y ansiosos. Con respecto a la confiabilidad el factor general de la escala ($\omega = 0,94$; $\alpha = 0,88$), y los factores específicos de reacciones emocionales de miedo (F1) ($\omega = 0,91$; $\alpha = 0,85$; 4 ítems) y de

expresiones somáticas (F2) ($\omega = 0,89$; $\alpha = 0,83$; 3 ítems) presentan niveles óptimos de consistencia interna, de igual manera la correlación de ítems totales corregidos fue alta en todos los casos ($r_{cit} > 0.50$).

Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó en una muestra de 61 efectivos de ambos sexos de la Región Policial Ancash, provincia de Huaraz. La validez se determinó por medio del juicio de expertos a través de la validez de contenido, para esto se consultó a cinco jueces especialistas en este tema y se usó el estadístico V de Aiken, con el programa Microsoft Excel 2019 se obtuvo valores de 1,00 por lo que todos los ítems alcanzaron validez aceptable. Con respecto a la confiabilidad del instrumento se obtuvo un Alfa de Cronbach de .908 y el omega de McDonald fue de .911 que de acuerdo con Frías-Navarro (2020) son valores aceptables en el análisis de fiabilidad.

3.5 Procedimientos

Primero se indagó en la Región Policial Ancash la posibilidad de realizar una investigación con efectivos policiales de la provincia de Huaraz. Luego se envió la carta de presentación firmada por la Coordinadora de la Escuela de Psicología, donde se solicitó al jefe de la Región Policial Ancash, Huaraz, autorización para aplicar los cuestionarios y recabar la información necesaria. Después, la División de Orden Público y Seguridad (DIVOPUS), indicó que el documento ya contaba con un número de pase y que se había remitido a cada jefe de unidad, comisaría y departamento para que den las facilidades del caso de acuerdo a su competencia. Dada la situación actual de pandemia por el coronavirus COVID-19 se recurrió a las encuestas en línea, a través de las cuales se solicitó el consentimiento informado y se aplicaron los instrumentos. Previa coordinación con cada uno de los jefes de unidad, comisaría o departamento de la Región Policial se les envió el link del formulario de Google, para que lo compartieron en cada uno de los grupos de WhatsApp que tienen los efectivos policiales. Las encuestas fueron anónimas y estuvieron

disponibles del 7 al 22 de diciembre del 2020. Se recibieron los datos y se omitieron aquellos cuestionarios incompletos.

3.5 Método de análisis de datos

La información obtenida fue codificada y se integró para su procesamiento en una base de datos en el programa Microsoft Excel 2019 donde se procedió a realizar el análisis de validez de contenido para ambos instrumentos usando la V de Aiken, luego los datos se exportaron para su análisis al Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 24 y al Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) 0.14.1, la fiabilidad se analizó con el alfa de Cronbach y el omega de McDonald, tanto para la confiabilidad global como para la confiabilidad por dimensiones. Se procedió a identificar los niveles de estrés laboral y el nivel de miedo al COVID-19 usando los percentiles calculados en la prueba piloto. Para el análisis inferencial primero se hizo la comprobación de la normalidad siguiendo las pruebas para una sola muestra, se usó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov y se encontró una distribución de los datos que no era normal, y de acuerdo con Ardila (1966) los datos de las ciencias de la conducta por lo general no cumplen las condiciones requeridas para usar las pruebas paramétricas, y según Pedrosa et al. (2016) si los datos con los que se trabaja no cumplen los supuestos de normalidad se recomienda el uso de pruebas no paramétricas, por lo cual se empleó el coeficiente Rho de Spearman para analizar la asociación entre el estrés laboral y miedo al COVID-19, así como la asociación entre el estrés laboral y las dimensiones del miedo al COVID-19.

3.6 Aspectos éticos

Según Chamorro (2011) los principios éticos buscan ser una guía o un procedimiento que oriente a los psicólogos a tomar decisiones éticas y morales, que se consideren validas, ya que estos principios tienen como base el respeto incondicional a la dignidad humana. El presente estudio se realizó siguiendo los principios de beneficencia, no maleficencia y justicia. Con respecto al principio de beneficencia se entiende como un deber del investigador en el aspecto de no causar ningún daño a los participantes, se trata de maximizar los

probables beneficios y reducir algún posible daño (Domingo, 2018). En esta investigación se respetaron los intereses de los participantes y se eliminó cualquier tipo de perjuicio. El principio de no maleficencia entendido como la obligación de no perjudicar la integridad de un ser humano, también se tomó en cuenta en esta investigación al no causar ningún perjuicio a los participantes. Por último, el principio de justicia que procura la igualdad de oportunidades para todos los sujetos, así como evitar todo tipo de discriminación, guió esta investigación ya que los criterios de inclusión así como de exclusión que se tomaron en cuenta no tuvieron una base discriminativa o prejuiciosa para el grupo estudiado (Chamorro, 2011).

De igual manera, el Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP) a través del Código de ética y deontología señala que la investigación en seres humanos requiere contar con el consentimiento informado de los participantes, debiéndose priorizar el beneficio de los mismos sobre los riesgos que pudieran darse y la veracidad de los resultados sin incurrir en falsificación, plagio ni conflicto de intereses. Además recurrir a procedimientos, técnicas y test psicológicos que cuenten con validez científica.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Características Sociodemográficas de los participantes

		n	%
Sexo	Masculino	223	76.9
	Femenino	67	23.1
Edad	<= 19	1	0.3
	20 - 28	189	65.2
	29 - 37	76	26.2
	38 - 46	5	1.7
	47 - 55	14	4.8
	56+	5	1.7
Estado Civil	Soltero	158	54.5
	Casado	55	19.0
	Conviviente	66	22.8
	Separado / Divorciado	9	3.1
	Viudo	2	0.7
Tiempo de Servicio (años)	<1	18	6.2
	1 - 8	208	71.7
	9 - 16	43	14.8
	17 - 24	2	0.7
	25 - 32	15	5.2
	33+	4	1.4

De la Tabla 1 se aprecia que el 76.9% de la muestra está conformada por varones, el 65.2% de los efectivos tienen entre 20 a 28 años, el 54.5% manifiesta ser soltero(a) y el 71.7% cuenta con 1 a 8 años de servicio.

Tabla 2

Nivel de Estrés laboral y de las dimensiones Superiores – recursos y Organización – equipo de trabajo

Nivel de estrés	Estrés laboral		Superiores - recursos		Organización - equipo de trabajo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo nivel	112	38.6	123	42.4	122	42.1
Promedio bajo	61	21.0	48	16.6	51	17.6
Promedio alto	33	11.4	33	11.4	34	11.7
Alto nivel	84	29.0	86	29.7	83	28.6
Total	290	100	290	100	290	100

En la tabla 2 se observa que el 29.0% de los efectivos policiales presentan altos niveles de estrés laboral; un 11,4 % se encuentra en el promedio alto; 21.0% promedio bajo y 38.6% en el bajo nivel. En el estudio realizado por Romero (2018) halló que el 16.2% de agentes policiales presentó estrés a un nivel alto.

Tabla 3

Nivel de Miedo al COVID-19 y de las dimensiones Reacciones emocionales y Expresiones somáticas

Nivel	Miedo al COVID-19		Reacciones emocionales		Expresiones somáticas	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	74	25.5	75	25.9	100	34.5
Promedio	136	46.9	134	46.2	144	49.7
Alto	80	27.6	81	27.9	46	15.9
Total	290	100,0	290	100,0	290	100

En la tabla 3 se aprecia que un 27.6% de efectivos policiales presenta un alto nivel de miedo al COVID-19, en el promedio se halla un 46.9% y en el nivel bajo 25.5%. Con respecto a las dimensiones se aprecia que un 27.9% de efectivos presenta un nivel alto de reacciones emocionales frente a un 15.9% que muestra un alto nivel de expresiones somáticas. Caycho-Rodríguez et al. (2020) en su estudio hallaron que los efectivos policiales tenían bajos niveles de reacciones somáticas del miedo y niveles más altos de reacciones emocionales.

Análisis inferencial

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las dimensiones y totales de ambas variables

	Reacciones emocionales	Expresiones somáticas	Miedo COVID-19	Superiores y recursos	Organización y Equipo de trabajo	Estrés Laboral
N	290	290	290	290	290	290
Estadístico de prueba	,146	,222	,114	,228	,227	,224
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

En la Tabla 4 se evidencia que el nivel de significancia es menor a .05 lo que señala que los datos de esta investigación no se ajustan a una distribución normal, en consecuencia se empleó la estadística no paramétrica (Pedrosa et al.,2016)

Tabla 5

Análisis de confiabilidad de la Escala de estrés laboral

Nº de elementos	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
25	0.97	0.971

Se analizó la confiabilidad de la escala en la muestra, obteniéndose un alfa de Cronbach de .970 y un omega de McDonald de .971 que se consideran coeficientes muy buenos (Bland & Altman, 1997; Ruiz, 2002)

Tabla 6

Análisis de confiabilidad de la Escala de miedo al COVID-19

N° de elementos	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
7	0.917	0.915

Al analizar la confiabilidad de la escala en la muestra, se halló un valor de alfa de Cronbach de .917 y un valor de omega de McDonald de 0.915, considerados coeficientes muy buenos (Ruiz, 2002; Frías-Navarro, 2020).

Comprobación de la Hipótesis General

Hi: Existe relación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, provincia de Huaraz,

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19...

Tabla 7

Correlación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19

			Miedo COVID-19
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,512
		Sig. (bilateral)	,000
		N	290

En la tabla 7 se evidencia que el nivel de significancia es de .000 menor a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, existe relación entre el estrés laboral y miedo al COVID-19 (Domínguez-Lara, 2016). El valor Rho=0.512 indica que la correlación es directa y de intensidad moderada según Coolican (1997). En tal sentido a mayor nivel de estrés laboral implicaría que se tiene mayores niveles de miedo al COVID-19.

Comprobación de Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión reacciones emocionales de miedo al COVID-19

Tabla 8

Correlación entre Estrés laboral y la Dimensión reacciones emocionales de Miedo al COVID-19

			Reacciones emocionales
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,495**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	290

En la tabla 8 se aprecia que el nivel de significancia es de .000 menor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis específica de que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión reacciones emocionales de miedo al COVID-19 (Domínguez-Lara, 2016). Con respecto al coeficiente $Rho=0.495$, este indica una correlación directa y de intensidad moderada según Coolican (1997), es decir que un mayor nivel de estrés laboral implicaría que se tiene mayores niveles de reacciones emocionales de miedo al COVID-19.

Segunda hipótesis específica: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión expresiones somáticas de miedo al COVID-19.

Tabla 9

Correlación entre Estrés laboral y la Dimensión expresiones somáticas de Miedo al COVID-19

			Expresiones somáticas
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,468**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	290

En la tabla 9 se muestra que el nivel de significancia es de .000 menor a 0.05, en consecuencia se acepta la hipótesis específica de que existe relación entre el estrés

laboral y la dimensión expresiones somáticas de miedo al COVID-19 (Domínguez-Lara, 2016). El coeficiente $Rho=0.468$ indica una correlación directa y de intensidad moderada, según Coolican (1997). En tal sentido a mayor nivel de estrés laboral implicaría que se tiene mayores niveles de expresiones somáticas en efectivos policiales.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo por finalidad establecer la relación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19 en efectivos de la Región policial Ancash, provincia de Huaraz, los resultados evidencian en la tabla 7 que se logró estimar una relación positiva de intensidad moderada (Rho de Spearman = .512 y $p < .05$) entre las variables mencionadas. Esto quiere decir que el estrés laboral se encuentra vinculado al miedo al COVID-19, donde un mayor nivel de estrés laboral implica que se tiene mayores niveles de miedo al COVID-19. Estos hallazgos se corresponden con la investigación efectuada por Frenkel et al. (2020) donde la evaluación de los factores estresantes de la pandemia se asoció positivamente con la tensión (0.46, $p < .001$), es decir las valoraciones negativas de la pandemia como estresante, amenazante e incontrolable aumentaron la tensión de los policías, sin embargo el tiempo de encierro en semanas se correlacionó negativamente con la tensión (-0.02, $p < .01$), es decir hubo una disminución de la tensión con el tiempo, para los autores no quedó claro si la pandemia como factor de estrés o la eficacia de los recursos para hacer frente a la situación causaron la disminución de la tensión de los policías, pero en general plantearon que los agentes parecen tolerar las experiencias de estrés provocadas por la pandemia. Esto presenta similitud con lo planteado por Lazarus (1999) sobre la interdependencia entre las emociones y el estrés, que ambos conceptos presentan convergencias como el modo en que se activan, se manejan y como alteran el bienestar psicológico, el funcionamiento y la salud física del individuo. Además, considera que el miedo puede originarse a partir de condiciones estresantes que hacen referencia a situaciones perjudiciales y amenazantes. Por su parte Siegrist (1996) indica que el estrés se da cuando existe un gran esfuerzo y se obtiene una baja recompensa, entendiéndose esta última como salario, estima o estatus, la pandemia de COVID-19 impuso una serie de demandas nuevas para los agentes policiales, hubo exigencias y obligaciones para desarrollar actividades adicionales que se superponían o interferían con las tareas regulares como detenciones, traslados o arrestos. Todo esto implicó un mayor esfuerzo por parte de los policías y las recompensas recibidas en términos de respeto, apoyo, desarrollo profesional y mantenimiento del estatus laboral estuvieron divididas, recordemos que a nivel nacional como internacional la

actuación de la policía recibió por un lado críticas, investigaciones para esclarecer hechos o separaciones, y por el otro lado algunas acciones recibieron respaldo de los altos mandos de la policía así como de la ciudadanía. Lazarus y Folkman (1986) señalan que el estrés resulta de la percepción del individuo de una discrepancia entre las demandas ambientales que se le imponen y sus recursos con los que cuenta para afrontar la situación, indican que hay que mirar el estrés como un estado dinámico es decir que la evaluación que el individuo hace de los factores estresantes y sus recursos de afrontamiento se actualizan constantemente y pueden cambiar según las circunstancias. Un recurso imprescindible en esta pandemia son los equipos de protección personal puesto que pueden reducir el riesgo de infección, al inicio de la pandemia no se contaba con equipo suficiente para los efectivos o eran de baja calidad, lo que sugiere que esto podría haber generado cierto estrés al tener que realizar sus labores sin la protección adecuada, sin embargo, en el momento en que se realizó este estudio la PNP ya había salvado esta dificultad y contaban con este recurso.

En cuanto a la relación entre el estrés laboral y la dimensión reacciones emocionales de miedo al COVID-19, los resultados muestran en la tabla 8 que se logró estimar una relación directa de intensidad moderada (Rho de Spearman = .495 y $p < .05$) entre ambas variables. Esto quiere decir que el estrés laboral se encuentra asociado a la dimensión reacciones emocionales de miedo al COVID-19, donde un mayor nivel de estrés laboral implica que se tiene mayores niveles de reacciones emocionales de miedo al COVID-19. En el estudio de Frenkel et al. (2020) hallaron que la regulación de las emociones desadaptativas se asoció positivamente con la tensión (0.15, $p < .001$) mientras que la regulación adaptativa de las emociones no predijo significativamente la tensión (-0.07, $p < .001$), es decir que el uso de estrategias como la rumia y la supresión expresiva consideradas desadaptativas se asocian con una mayor tensión. En contraste con el uso de estrategias como la reflexión, la reevaluación, el intercambio social y la distracción que pueden reducir la tensión de los oficiales durante la pandemia. Ellis (1987) sostenía que si las personas interpretan una situación como amenazante tienden a mantenerse preocupados por ese peligro real o potencial y estas creencias pueden provocar emociones como el miedo o ansiedad. De igual modo Richardson (2017)

apunta a la importancia de la regulación emocional en el contexto de eventos vitales estresantes, ya que las estrategias adaptativas de regulación emocional que usan la personas pueden disminuir el afecto negativo y aumentar el afecto positivo y por el contrario las estrategias desadaptativas aumentan el afecto negativo y disminuyen el afecto positivo. Entonces cuando las personas se hallan en una situación hacen una valoración cognitiva de ésta, en este caso si la valoración de la pandemia resulta negativa, y es percibida como amenazante e incontrolable esto puede aumentar el miedo, además si los efectivos policiales recurren a una regulación emocional desadaptativa podrían correr el riesgo de experimentar un alto estrés. Ahora bien, el estado de emergencia continua en el país, pero la cuarentena ya ha terminado y los índices de contagio han disminuido por lo que se presume que la valoración de la pandemia por parte de los efectivos ya no resulta tan negativa ni amenazante, lo que pudo haber influido en los niveles de miedo al COVID-19 y de estrés laboral.

Referente a la relación entre el estrés laboral y la dimensión expresiones somáticas de miedo al COVID-19, los resultados muestran en la tabla 9 que se determinó una relación positiva de intensidad moderada (Rho de Spearman = .468 y $p < .05$) entre las variables. En consecuencia, el estrés laboral se encuentra asociado a la dimensión expresiones somáticas de miedo al COVID-19, donde un mayor nivel de estrés laboral implica que se tiene mayores niveles de expresiones somáticas de miedo al COVID-19. Las expresiones somáticas en este estudio hacen referencia a cambios o sensaciones corporales que las personas pueden experimentar frente al riesgo de contagiarse de coronavirus COVID-19 como el que sus manos se pongan húmedas, no poder dormir o que el corazón se acelere cuando piensan en contagiarse. En investigaciones realizadas donde se efectuaron mediciones fisiológicas o se usaron instrumentos para evaluar estas variables, como la llevada a cabo por Garbarino y Magnavita (2019) mostraron que un alto estrés entre los policías predice mayores probabilidades de trastornos del sueño. Los síntomas de insomnio ($OR = 7,72$ $IC_{95\%} 3,84-15,51$) y la somnolencia diurna excesiva ($OR = 10,00$ $IC_{95\%} 5,22-19,16$) se asociaron con altos niveles de estrés, mientras que las horas de sueño ($OR = 0,17$, $IC_{95\%} 0,11-0,28$) y la satisfacción del sueño ($OR = 0,14$, $IC_{95\%} 0,08-0,22$) tuvieron una asociación inversa. Estos hallazgos

demonstraron que experimentar estrés laboral aumenta el riesgo de problemas de sueño y mostraron una relación bidireccional entre el sueño y el estrés: los trabajadores expuestos al estrés ocupacional crónico tienen una mayor incidencia de problemas de sueño y los malos durmientes sufren más factores de estrés ocupacional que los buenos durmientes. De igual manera, Moreno-Daza, et al. (2021) desarrollaron un estudio llegando a la conclusión de que un aumento en los índices de coherencia cardíaca de los policías de Bogotá ($M1=36.93$, $DE1=0.93$ y $M2=56.49$, $DE2=1.95$), producto del entrenamiento recibido para mejorar su capacidad para respirar controladamente durante sus actividades, favoreció el fortalecimiento de la resiliencia y el estrés. La coherencia cardíaca está asociada a un mayor orden, eficiencia y armonía en el funcionamiento de los sistemas del cuerpo. Por otra parte, Selye (1956) formula el llamado Síndrome de adaptación general en el que señala que la reacción contra el estrés de cada organismo pasa por un proceso de tres fases donde el organismo reacciona frente a un estímulo con respuestas a nivel psicológico y a nivel fisiológico tales como insomnio, somnolencia, sudoración, aceleración del ritmo cardíaco, etc. Además, Lazarus (1999) plantea que la emoción, el estrés y el manejo son conceptos que se vinculan y que coexisten en una relación parte-todo. Entonces también podría considerarse que las horas de sueño, la satisfacción del sueño y la coherencia cardíaca pueden formar parte del manejo que las personas realizan para hacer frente al proceso de activación. En este estudio no se han realizado medidas fisiológicas, sino que se han presentado expresiones que hacen referencia a cambios o sensaciones corporales, que podrían ser parte de una respuesta fisiológica frente al riesgo de contagiarse de coronavirus COVID-19, y de manera general se ha podido constatar que hay una relación entre las emociones, el estrés y las reacciones corporales.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Existe una relación directa y de intensidad moderada entre las variables estrés laboral y miedo al COVID-19 en efectivos policiales, en este sentido se considera que el miedo al COVID-19 podría presentar niveles más altos a partir de condiciones laborales estresantes que hacen referencia a situaciones perjudiciales y amenazantes que pueden darse por una deficiente organización, una mala gestión de los recursos o un cambio constante en las directivas.

SEGUNDA

Se evidenció una relación entre el estrés laboral y la dimensión reacciones emocionales de miedo al COVID-19 siendo esta directa y de intensidad media, por lo cual se infiere que las reacciones de naturaleza emocional que experimentan los efectivos frente a la pandemia de COVID-19 por percibirla como amenazante para la salud y la vida podría aumentar con el estrés laboral que se genera por algunas situaciones que se dan dentro de la organización y en el cumplimiento de sus labores.

TERCERA

Se estableció una relación directa de intensidad moderada entre el estrés laboral y la dimensión expresiones somáticas de miedo al COVID-19, que permite inferir que el desarrollo del trabajo policial dentro de la organización así como las diversas interacciones que se dan con individuos cuyo estado de COVID-19 no se conoce pueden ser percibidas como más estresantes por incrementar el riesgo de contagiarse del coronavirus COVID-19 y dar lugar a mayores niveles de reacciones de naturaleza fisiológica.

VII. RECOMENDACIONES

Continuar la investigación con respecto a estas dos variables dada la persistencia de la pandemia y de que existen muy pocas evidencias sobre investigaciones similares en nuestro país que permitan brindar mayores aportes.

Realizar estudios comparativos en diferentes localidades, para poder obtener información acerca de la forma como se presentan estas variables en individuos que viven o laboran en otras zonas.

Usar ambos instrumentos en investigaciones posteriores ya que existen evidencias de su validez y confiabilidad.

En la medida que el gobierno prorroga el estado de emergencia sanitaria por el COVID-19 se podrían implementar estudios periódicos a modo de observar cómo cambian estas variables con el tiempo.

Proporcionar a los efectivos policiales talleres y actividades para mejorar las habilidades de afrontamiento al estrés laboral y la regulación de emociones a través de plataformas que permitan la interacción en vivo.

Prepararse para los rebrotes virales contando con directivas claras para la acción, equipamiento necesario y vías de comunicación internas que sean eficaces.

REFERENCIAS

- Ahorsu, D., Lin, C., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. y Pakpour, A. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Adición*. <https://dx.doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- Alvarado, N., Sutton, H. y Laborda, L. (2020). *COVID-19 y la actuación de las agencias policiales de América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/COVID-19-y-la-actuacion-de-las-agencias-policiales-de-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Amnistía Internacional. (2020). Atención Policial durante la Pandemia. <https://www.amnesty.org/download/Documents/EUR0125112020SPANISH.pdf>
- Ardila, R. (1966). Técnicas estadísticas no paramétricas.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Bedoya, C. y García, M. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*, 32, 60-70.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.10.002>
- Bland, M. y Altman, D. (1997). Statistics notes: Cronbach's alpha. *BMJ*, 314.
<https://doi.org/10.1136/bmj.314.7080.572>
- Bruce, J., Cuenca, R., Del Águila, A. y McEvoy, C. (2020). Dime a qué le temes y te diré si eres peruano. En *Afrontar el desastre, reflexiones sobre la pandemia en la sociedad peruana*. (pp. 7-23). Penguin Random House Grupo Editorial Perú
- Bunge, M. (2002). La investigación científica: su estrategia y su filosofía. Siglo XXI.
- Cárdenas, J. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en Suboficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020. [tesis

de licenciatura, Universidad César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48747/Cardenas_PJE-SD.pdf

Caycho-Rodríguez, T., Carbajal-León, C., Vilca, L., Heredia-Mongrut, J. y Gallegos, M. (2020). COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Médica Peruana*, 37(3), 396-398.
<https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>

Chamorro, A. (2011). *Ética del Psicólogo*. Editorial UOC

Colegio de psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*.
api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Coca, A. y Thomas, M. (2017). Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. *Revista Policía y Seguridad Pública*, 7(2), 143-225.
<https://doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5465>

Coolican, H. (1997). *Métodos de investigación y estadística en psicología*. (M. García, Trad.). El Manual Moderno.

Darwin, C. (1872). *The expression of the emotions in man and animals*. University of Chicago Press.

Domingo, A. (2018). *Ética de la investigación*. Herder Editorial.

Domínguez-Lara, S. (2016). Sobre el uso de la prueba de significación de la hipótesis nula en la investigación psicológica. *Cultura*, 30, 141-150.
<https://www.revistacultura.com.pe/portfolio-item/cultura-30/>

Ellis, A. y Dryden, W. (1987) *Práctica de la Terapia Racional Emotiva*. (E. Cartón, Trad.). Editorial Desclée de Brouwer. (Trabajo original publicado 1897)

Fernández-Abascal, E. García, B., Jiménez, M., Martín, M. y Domínguez, F. (2010). *Psicología de la Emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

- Fisher, E., Miller, S., Evans, M., Luu, S., Tang, P., Valovcin, D. y Castellano C. (2020). COVID-19, stress, trauma and peer support- observations from the field, *Translational Behavioral Medicine*, 10(3), 503-505. <https://doi.org/10.1093/tbm/ibaa056>
- Frenkel, M., Giessing, L., Egger-Lampl, S., Hutter, V., Oudejans, R., Kleygrewe, L., Jaspert, E. y Plessner, H. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on European police officers: Stress, demands and coping resources. *Journal of Criminal Justice*. 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101756>
- Freud, S. (2001). *Psicoterapia de la Histeria en Sigmund Freud Obras Completas*. (L. Ballesteros, Trad.). Titivillus. (Trabajo original publicado 1895)
- Frías-Navarro, D. (2020). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Garbarino, S. y Magnavita, N. (2019). Sleep problems are strong predictor of stress-related metabolic changes in pólíce officers. A prospective study. *PLOS ONE*, 14(10), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0224259>
- Gobierno del Perú. (2020, 17 de marzo). *Ministerio de Salud pide evitar el pánico y el estrés para una mejor convivencia*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/109258>
- Gobierno del Perú. (2020, 15 de noviembre). *Normativa sobre Estado de Emergencia por Coronavirus*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/colecciones/787>
- Goiria, J. (2020). Salud y trabajo ¿es posible en una pandemia por COVID-19? *Gaceta Médica de Bilbao*, 117(2), 128-229. <http://gacetamedicabilbao.eus/index.php/gacetamedicabilbao/article/viewFile/772/782>
- Grando, M., Choquecota, E., Churana, F., Chipana, Y. y Cáceres, G. (2021). Abuso de autoridad en el Estado de Emergencia por la pandemia del COVID-19 en

el Perú, desde el enfoque de la Criminología Crítica. *Revista de derecho*, 6(1), 51-70. <https://doi.org/10.47712/rd.2021.v6i1.105>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Hernández-Vásquez, A. y Azañedo, D. (2020). COVID-19 in Peru: the need to pay attention to the high number of police deaths due to the pandemic. *Journal of Public Health*, 42(3), 640-641. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa079>

Holmes, T. y Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)

Huarcaya-Victoria, J., Villarreal-Zegarra, D., Podestá, A. y Luna-Cuadros, M. (2020). Psychometric Properties of a Spanish Version of the Fear of COVID-19 Scale in General Population of Lima, Peru. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00354-5>

Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. Editorial Tillas.

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. (L. Pineda e I. Mora, Trad.). Cuarta edición, McGraw-Hill.

Ledoux, J. (1998). *The Emotional Brain: The Mysterious Underpinnings of Emotional Life*. Simon and Schuster.

Lazarus, R y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Editorial Martínez Roca.

Lazarus, R. (1999). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. (J. Aldekoa, Trad). Desclée de Brouwer. (Original work published 1999).

- López-García, G. (2020). Vigilar y castigar: el papel de militares, policías y guardias civiles en la comunicación de la crisis del Covid-19 en España. *El profesional de la información*, 29(3), e290311. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.11>
- Martínez-Taboas, A. (2020). Pandemias, COVID-19 y Salud Mental: ¿Qué Sabemos Actualmente? *Revista Caribeña de Psicología*, 4(2), 143-152. <https://doi.org/10.37226/rcp.v4i2.4907>
- Medina, S., Preciado, M. y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>
- Mirón, J., Sardón, M. y Sena, H. (2010). Metodología de investigación en Salud Laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(221), 347-365. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000400009&lng=es&tlng=es
- Monterrosa-Castro, A., Dávila, R., Mejía-Mantilla, A. y Contreras, J. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Moreno-Daza, J., Cárdenas, C., Cárdenas, J., Nieto, J. y Lopera, J. (2021). Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(1), 96-115. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i1.1323>
- Nwokeoma, B.N., Ede, M.O., Nwosu, N., Ikechukwu-Illomuanya, A., Ogba. F., Ugwoezuonu, A., Offordile, E., Agu, P., Amoke, C., Eze, C., Nnamani, O., Nwafor, B., Omeke, F., Omeje, G., Vita-Agundu, U., Onuh, E., Okorie, C., Ede, K. y Nwadike, N. (2019). Impact of rational emotive occupational health coaching on work-related stress management among staff of Nigeria police force. *Medicine*, 98(37), e16724. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000016724>

- Obando, I., Calero, S., Carpio, P. y Fernández, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3), 345-351. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252017000300007&lng=es&tlng=es
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2016, 28 de abril). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020, 9 de setiembre). *Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19*. <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- Oviedo, M. y Talavera, R. (2016). Estrés laboral, Dimensiones de la personalidad y la Personalidad resistente en miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa – 2016 (Realizado en las Comisarias Santa Marta y Palacio Viejo Arequipa) [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3537>
- Pappas, G., Kiriaze, I., Giannakis, P. y Falagas, M. (2009). Psychosocial consequences of infectious diseases. *Clinical Microbiology and Infection*, 15(8), 743-747. <https://doi.org/10.1111/j.1469-0691.2009.02947.x>
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J. y García-Cueto, E. (2014). 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>
- Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*, 55(2), 117-147. <https://doi.org/10.22380/2539472X.802>

- Rangel, A., Sánchez, L., Lozada, M. y Silva, C. (1981). Contribuciones a la psicología en Venezuela, Volumen 3. Fondo Editorial Humanidades.
- Richardson. C. (2017). Emotion regulation in the context of daily stress: Impact on daily affect. *Personality and Individual Differences*, 112, 150-156. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.058>
- Romero, M. (2018). *Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en efectivos de tres unidades policiales de la Policial Nacional del Perú del distrito de Surquillo, Lima, 2017* [tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de tesis UPeU <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1222>
- Ruiz, C. (2002). Confiabilidad. *Programa Interinstitucional Doctorado en Educación*. 200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.
- Selye, H. (1984). *The Stress of Life*. 2ª ed. McGraw-Hill.
- Shirzad, H., Abbasi Farajzadeh, M., Hosseini, S. y Farnoosh, G. (2020). The Role of Military and Police Forces in Crisis Management due to the COVID-19 Outbreak in Iran and the World. *Journal of Police Medicine*, 9(2), 63-70.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Soloviev, A., Zhernov., S. e Ichitovkina, E. (2020). Social Factors Influence on the Moscow Police Officers' Psychological Traumatization Formation during their Service in Emergency Coronavirus Disease-19 Pandemic Conditions. *Clinical Research in Psychology*, 3(1),1-3. <https://asclepiusopen.com/clinical-research-in-psychology/volume-3-issue-1/3.pdf>

- Stavroula, L., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. (Serie protección de la salud de los trabajadores n° 3). Organización Mundial de la Salud.
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- 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.
<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004) *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Vásquez, J. (2018). Satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de investigación criminal de Lima. [tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/550>
- Velásquez, M. (2020). *Hijos de la peste: Historia de las epidemias en el Perú*. Penguin Random House Grupo Editorial Perú
- Vigotsky, L. (2004). *Teoría de las emociones: Estudio histórico-psicológico*. (J. Viaplana, Trad.). Ediciones AKAL. (Trabajo original publicado en 1924).

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Tabla 10

Estrés laboral y miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Método
General	General	General	Tipo y diseño
	Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020	Existe relación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020	Tipo básica, de diseño no experimental y transversal; de alcance correlacional.
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020?	Específicos	Específicos	Población, muestra y muestreo
	<ul style="list-style-type: none"> Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión reacciones emocionales de miedo al COVID-19. Identificar qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión expresiones somáticas de miedo al COVID-19 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión reacciones emocionales de miedo al COVID-19. Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión expresiones somáticas de miedo al COVID-19. 	<ul style="list-style-type: none"> Población: 760 efectivos policiales Muestra: 290 efectivos policiales Muestreo: No probabilístico intencionado
			Estadísticos
			<ul style="list-style-type: none"> V de Aiken Alfa de Cronbach Omega de McDonald Kolmogórov-Smirnov Rho de Spearman

Anexo N° 2: Tablas de operacionalización de variables

Tabla 11

Variable: Estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Superiores y Recursos	Supervisión, liderazgo, confianza en el líder. Control de actividades, presión, privacidad. Respeto, rendición de informes.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	<p>Escala Likert</p> <p>Con 7 propuestas de elección, si la condición:</p> <p>1. Nunca es fuente de Estrés</p>	<p>Bajo nivel de estrés</p> <p>25 - 101</p>
			<p>2. Raras veces es fuente de Estrés</p> <p>3. Ocasionalmente es fuente de Estrés</p>	<p>Promedio bajo</p> <p>103 – 119</p>
Organización y Equipo de trabajo	Políticas generales, dirección y objetivos de la institución. Jerarquía, trabajo entre áreas. Respaldo del grupo, ayuda técnica del grupo, prestigio del equipo. Conocimiento técnico y tecnología.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	<p>4. Algunas veces es fuente de Estrés</p> <p>5. Frecuentemente es fuente de Estrés</p>	<p>Promedio alto</p> <p>120 - 128</p>
			<p>6. Generalmente es fuente de Estrés</p> <p>7. Siempre es fuente de Estrés</p>	<p>Alto nivel de estrés</p> <p>129 - 175</p>

Tabla 12

Variable: Miedo al COVID-19

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Reacciones de miedo emocional	Miedo al coronavirus, miedo a la muerte por coronavirus, incomodidad, nerviosismo.	1, 2, 4, 5	<p>Escala Likert</p> <p>Con 5 propuestas de elección</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	Los autores de la versión original no señalaron el punto de corte. La escala comprende un rango de puntaje de 7 a 35 puntos y un mayor puntaje indica mayor temor.
Expresiones somáticas de miedo	Sudoración, dificultad para dormir y aumento del ritmo cardiaco	3, 6 y 7		

Anexo N°3: Instrumentos

Escala de Estrés Laboral

A continuación, se presentan unos enunciados, para cada ítem debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, para ello marque con un aspa (X) en los recuadros del 1 al 7

- Marque 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés
Marque 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés
Marque 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés
Marque 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés
Marque 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés
Marque 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés
Marque 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

N°	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la Institución 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	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitando me estresa							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi superior no me respete me estresa							
7	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	Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución, me causa estrés							
10	Que la forma en que trabaja la Institución no sea clara me estresa							
11	Que las políticas generales de la PNP impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa							

N°	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	Que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés							
17	Que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	Que mi equipo no me brinde protección en relación a las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20	Que la Institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	Tener que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	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	No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

Escala de Miedo al COVID-19 – Versión Peruana

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y expresiones. Le pedimos que lea detenidamente cada frase, y luego utilice la escala para indicar su grado de Acuerdo o Desacuerdo con cada una de ellas.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1. Tengo mucho miedo del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
2. Me pone incómodo(a) pensar en el coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
3. Mis manos se ponen húmedas cuando pienso en el coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
4. Tengo miedo de perder mi vida a causa del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
5. Cuando veo noticias e historias sobre el coronavirus (COVID-19) en redes sociales me pongo nervioso(a) o ansioso(a)	1	2	3	4	5
6. No puedo dormir porque estoy preocupado de contagiarme del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
7. Mi corazón se acelera o palpita cuando pienso en contagiarme del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5

Anexo N°4: Carta de presentación



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 2 de noviembre de 2020

CARTA INV. N°1355 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

William C. Espinoza Vivanco

General PNP

XII Macro Región Policial Ancash

Jr. 28 de Julio N°755 Huaraz

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Bustamante Saravia Eliana Elizabeth** con **DNI N°41178019** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 700 2553 782** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Estrés Laboral y miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso a fin de que pueda realizar la aplicación de los cuestionarios en línea y recabar la información necesaria en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink is positioned to the left of a circular official stamp. The stamp contains the text "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" around the top edge, "UCV" in the center, and "ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA" around the bottom edge. Below the stamp, the text "FILIAL LIMA - CAMPUS LIMA NORTE" is visible.

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo N°5: Autorización de uso de los instrumentos

Autorización de uso la Escala de estrés laboral OIT – OMS

The screenshot shows a WhatsApp chat interface. At the top, the contact is identified as 'Angela Suarez' with a profile picture and icons for voice call, video call, and information. The chat history shows a message from the sender (Eliana Bustamante) at 18:10: 'Buenas tardes, le escribe Eliana Bustamante estudiante de psicología de la Universidad Cesar vallejo he estado tratando de comunicarme con Ud. por otros medios y no he tenido éxito por tal razón le escribo por aquí el motivo es para solicitar su autorización para el uso del instrumento Escala de Estrés Laboral OIT-OMS en mi trabajo de tesis'. A response from Angela Suarez is visible: 'Hola Eliana como estas ? Que extraño no tengo alguna comunicación por otro medio sin embargo cuenta con mi autorización para la utilidad de la prueba, de otro lado si necesita la adaptación de la prueba por favor comunicarse con el centro psicologico PsicoPlus'. At the bottom, a status message reads: 'Ahora pueden llamarse y ver su estado activo y cuándo leen los mensajes.'

Autorización de la Escala de Miedo al COVID-19

The screenshot shows a web browser displaying the article 'The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation' on the Springer platform. The URL is <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11469-020-00270-8#rightslink>. The page includes a 'Download PDF' button. The 'Rights and permissions' section states: 'Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Reprints and Permissions'. A sidebar on the right lists 'Sections' including Abstract, Methods, Measures, Results, Discussion, References, Author information, Ethics declarations, Additional information, Appendix, Rights and permissions, and About this article. The 'References' section is currently selected.

Psychometric Properties of a Spanish Version of the Fear of COVID-19 Scale in General Population of Lima, Peru

Check for updates

Jeff Huarcaya-Victoria¹  · David Villarreal-Zegarra^{2,3,4} · Angela Podestà⁵ · María Alejandra Luna-Cuadros⁶

¹ Facultad de Medicina, Centro de Investigación en Salud Pública, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Peru

² Instituto Peruano de Orientación Psicológica, Lima, Peru

³ CRONICAS Center of Excellence in Chronic Diseases, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Peru

⁴ Instituto de Investigación, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Peru

⁵ Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, EsSalud. Departamento de Psiquiatría, Unidad de Psiquiatría de Enlace, Lima, Peru

⁶ Neuromodulation Center and Center for Clinical Research Learning, Spaulding Rehabilitation Hospital and Massachusetts General Hospital, Charlestown, MA, USA

Published online: 22 June 2020

© Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2020

4 comentarios

Ordenar por Más recientes



Agregar un comentario...



Eliana Bustamante Saravia

Quisiera solicitar aplicar el instrumento para un estudio de tesis.

Me gusta · Responder · 1 · 1 sem



David Villarreal-Zegarra

Utiliza el instrumento Eliana, este es de libre uso 😊

Me gusta · Responder · 37 min

Anexo N°6: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Eliana Elizabeth Bustamante Saravia**, estudiante de la Facultad de Psicología de la Universidad César Vallejo – Huaraz. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Estrés laboral y miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Miedo al COVID-19. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a las preguntas se me explicara cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Eliana Elizabeth Bustamante Saravia.

Estudiante de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo

Yo..... con,
número de DNI: acepto participar voluntariamente en la
investigación **“Estrés laboral y miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020”**.

Fecha:/...../.....

Firma

Anexo N°7: Print del Formulario virtual



Sección 1 de 3

Estrés laboral y Miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz 2020

Estimado(a) participante:
Le saludo cordialmente, la presente investigación esta a cargo de la Bachiller Eliana Bustamante conjuntamente con el Dr. Caller Luna Juan, docente de la Universidad Cesar Vallejo, y es realizada para la obtención del título de licenciada en Psicología.
Las respuestas que nos brinde en los presentes cuestionarios serán de mucha relevancia y es importante considerar que sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad. Si tuviera alguna duda sobre esta investigación puede realizarla a los siguientes correos: eebs1119@hotmail.com o jcallerl@ucvvirtual.edu.pe.

Su consentimiento asegura la confidencialidad de sus datos, los resultados obtenidos serán de uso exclusivo para la presente investigación. Por lo cual agradecemos que sea absolutamente sincero (a) en sus respuestas.

Descripción (opcional)

Doy mi consentimiento para participar en esta investigación *

Si

No

Datos Sociodemográficos

Edad *

Tu respuesta _____

Sexo *

1. Masculino
2. Femenino

Grado *

1. Oficial
2. Suboficial

Tiempo de Servicio *

Tu respuesta _____

Estado Civil *

1. Soltero (a)
2. Casado (a)
3. Conviviente
4. Separado (a) / Divorciado (a)
5. Viudo (a)

Unidad / Comisaria/ Área en la que labora *

Tu respuesta _____

[Siguinte](#)

Anexo N°8: Resultados de la Prueba piloto

Tabla 13

Validación por jueces de la escala de estrés laboral

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			V de Aiken
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.93
4	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.93
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0.8
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Se obtuvo valores de 1; 0.93 y 0.8 por lo que todos los ítems alcanzan validez aceptable.

Tabla 14

Estadísticos de fiabilidad de la escala de estrés laboral

Nº de elementos	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
25	0.977	0.977

Con respecto a la confiabilidad del instrumento el alfa de Cronbach y el omega de McDonald fueron de .977 en ambos casos que según Bland y Altman (1997) se considera un coeficiente muy bueno.

Tabla 15

Estadísticos de fiabilidad de las dimensiones de la escala de estrés laboral

Confiabilidad por Dimensiones			
Dimensiones	N de elementos	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Superiores - recursos	11	0.943	0.944
Organización - equipo de trabajo	14	0.963	0.965

La tabla 15 se observan valores del alfa de Cronbach de 0.943 y 0.963 considerados coeficientes muy buenos para las dimensiones superiores – recursos y organización – equipo de trabajo respectivamente (Bland & Altman,1997). Con respecto al coeficiente omega de McDonald se tienen valores de 0.944 y 0.965, que de acuerdo con Frías-Navarro (2020) son valores aceptables para el análisis de fiabilidad de un instrumento.

Tabla 16

Percentiles de la escala de estrés laboral

Percentil	Categoría	Estrés laboral	Superiores y recursos	Organización y equipo de trabajo
1 - 25	Bajo nivel de estrés	25 - 27	11 - 12	14 - 15
26 -50	Promedio bajo	28 - 44	13 - 18	16 - 24
51 -75	Promedio alto	45 - 58	19 - 23	25 - 33
76 - 99	Alto nivel de estrés	59 - 175	24 - 77	34 - 98
	Media	50.38	21.84	28.54
	Desviación estándar	30.546	13.486	17.443

Elaboración propia.

Tabla 17

Validación por jueces de la escala de miedo al COVID-19

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			V de Aiken
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Se obtuvo valores de 1, por lo que todos los ítems alcanzan validez aceptable.

Tabla 18

Estadísticos de fiabilidad de la escala de miedo al COVID-19

N° de elementos	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
7	0.908	0.911

La confiabilidad se determinó usando el alfa de Cronbach y el omega de McDonald, siendo de 0.908 y 0.911 respectivamente, que según Frías-Navarro (2020) son valores aceptables en el análisis de fiabilidad.

Tabla 19

Estadísticos de fiabilidad de las dimensiones de la escala de miedo al COVID-19

Confiabilidad por Dimensiones			
Dimensiones	N de elementos	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Reacciones emocionales	4	0.821	0.823
Expresiones somáticas	3	0.924	0.938

La tabla 19 presenta la confiabilidad por dimensiones, se observan valores del alfa de Cronbach de 0.821 y 0.924 considerados coeficientes muy buenos para las dimensiones reacciones emocionales y expresiones somáticas respectivamente (Bland & Altman,1997). Con respecto al coeficiente omega de McDonald se tienen valores de 0.823 y 0.93, que de acuerdo con Frías-Navarro (2020) son valores aceptables para el análisis de fiabilidad de un instrumento.

Tabla 20

Percentiles de la Escala de miedo al COVID-19

Percentil	Categoría	Miedo al COVID-19	Reacciones emocionales	Expresiones somáticas
1 - 25	Bajo	7 a 9	4 a 5	3
26 – 75	Promedio	10 a 16	6 a 11	4 a 6
76 – 99	Alto	17 a 33	12 a 19	7 a 14
	Media	14.13	8.75	5.38
	Desviación estándar	5.94	3.713	2.557

Elaboración propia.

Tabla 21

Equivalencias entre los ítems originales y los ítems modificados por recomendación de los jueces expertos de la escala de estrés laboral

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS	
Ítems originales	Ítems modificados
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitando me estresa	4. Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitando me estresa
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	7. Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución, me causa estrés	9. Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución, me causa estrés
13. El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa	13. Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés	16. Que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés
17. El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	17. Que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	18. Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación a las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	19. Que mi equipo no me brinde protección en relación a las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés
20. El que la Institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés	20. Que la Institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	21. Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	22. Tener 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	23. Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	25. No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés

Anexo N° 9: Escaneo del criterio de jueces

Validación por jueces expertos de la Escala de Estrés laboral

12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X	
13	El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X	
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución me estresa	X		X		X	
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés	X		X		X	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación a las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X	
20	El que la Institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X	
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	X		X		X	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X		X	
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Veronica Salazar R. DNI: 32906377

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica - educativa

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado.


VERONICA DEL ROSILLO SALAZAR ROLDAN
DNI N° 32906377

07 de Dic... del 2020

12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X	
13	El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X	
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución me estresa	X		X		X	
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés	X		X		X	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación a las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X	
20	El que la Institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X	
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	X		X		X	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X		X	
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Quiroz Olivera, María Estela DNI: 46821400

CPsP: 20488 Especialidad del validador: Psicología Clínica

10 de diciembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Centro de Emergencia Mujer
Comisaría PNP Huaraz


Mg. LIC. MARÍA ESTELA QUIROZ OLIVERA
PSICÓLOGA

12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X	
13	El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X	
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución me estresa	X		X		X	
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés	X		X		X	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación a las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X	
20	El que la Institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X	
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	X		X		X	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X		X	
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mariana Fernández Ynes Susana DNI: 32906095

CPsP: 21007 Especialidad del validador: Psicología Clínica

15 de 12 del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X	X		
13	El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X	X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución me estresa	X		X	X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés	X		X	X	No considero un término apropiado "papeleo"; podría ser El que se maneje demasiada documentación dentro del trabajo me tensiona o causa estrés.	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X	X		
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación a las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X	X		
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés		X		X	X	Considero que ninguna institución carece de dirección u objetivos, sin embargo, puede ser que las estrategias a utilizar en una situación de estrés no sean las más adecuadas para llegar al objetivo.
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	X		X	X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X	X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La palabra estrés se repite en casi todas las preguntas considero que se podría poner un sinónimo.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ms. María Luisa Magallanes Ravínez

DNI: 44072998

CPsP: 16297

Especialidad del validador: Psicología Clínica

Chimbote, 16 de diciembre de 2020

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Ms. María L. Magallanes Ravínez
 Psicóloga en PNL
 C.P.P. 16297

Firma del Experto Informante.

11	Que las políticas generales de la PNP impidan mi buen desempeño me estresa	X		X		X	
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X	
13	El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X	
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución me estresa	X		X		X	
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés	X		X		X	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación a las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X	
20	El que la Institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X	
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	X		X		X	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X		X	
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg...CALLER LUNA, JUAN BAUTISTA...** **DNI:... 07143496**

CPsP:...6806... **Especialidad del validador:... DR EN PSICOLOGIA.....**

...21...de...NOVIEMBREdel 2020

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante

Validación por jueces expertos de la Escala de Miedo al COVID-19



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MIEDO AL COVID-19

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Tengo mucho miedo del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
2	Me pone incómodo(a) pensar en el coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
4	Tengo miedo de perder mi vida a causa del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
5	Cuando veo noticias e historias sobre el coronavirus (COVID-19) en redes sociales me pongo nervioso(a) o ansioso(a)	X		X		X		
DIMENSION 2								
3	Mis manos se ponen húmedas cuando pienso en el coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
6	No puedo dormir porque estoy preocupado de contagiarme del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
7	Mi corazón se acelera o palpita cuando pienso en contagiarme del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Quiroz Olivera, María Estela DNI: 46821400

CPsP: 20468 Especialidad del validador: Psicología Clínica

10 de diciembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
 Centro de Emergencia Mujer
 Comisaría PNP Huaraz

 Mg. Lc. MARÍA ESTELA QUIROZ OLIVERA
 PSICÓLOGA



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MIEDO AL COVID-19

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Tengo mucho miedo del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
2	Me pone incómodo(a) pensar en el coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
4	Tengo miedo de perder mi vida a causa del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
5	Cuando veo noticias e historias sobre el coronavirus (COVID-19) en redes sociales me pongo nervioso(a) o ansioso(a)	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
3	Mis manos se ponen húmedas cuando pienso en el coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
6	No puedo dormir porque estoy preocupado de contagiarme del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
7	Mi corazón se acelera o palpita cuando pienso en contagiarme del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Giuseppe Antognino Changano Marroquín

DNI: 25704535

Especialidad del validador: Organizacional

29 de noviembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MIEDO AL COVID-19

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Tengo mucho miedo del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
2	Me pone incómodo(a) pensar en el coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
4	Tengo miedo de perder mi vida a causa del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
5	Cuando veo noticias e historias sobre el coronavirus (COVID-19) en redes sociales me pongo nervioso(a) o ansioso(a)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	No	SI	No	SI	No	
3	Mis manos se ponen húmedas cuando pienso en el coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
6	No puedo dormir porque estoy preocupado de contagiarme del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
7	Mi corazón se acelera o palpita cuando pienso en contagiarme del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Las preguntas miden lo que se pretende medir

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. : Ms. María Luisa Magallanes Ravinez

DNI: 44072998

CPsP: 16297

Especialidad del validador: Psicología Clínica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chimbote, 16 de diciembre de 2020

Ms. María L. Magallanes Ravinez
Psicóloga Especialista en PNL
C.P.P. 16297



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MIEDO AL COVID-19

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Tengo mucho miedo del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
2	Me pone incómodo(a) pensar en el coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
4	Tengo miedo de perder mi vida a causa del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
5	Cuando veo noticias e historias sobre el coronavirus (COVID-19) en redes sociales me pongo nervioso(a) o ansioso(a)	X		X		X		
DIMENSION 2								
3	Mis manos se ponen húmedas cuando pienso en el coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
6	No puedo dormir porque estoy preocupado de contagiarme del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		
7	Mi corazón se acelera o palpita cuando pienso en contagiarme del coronavirus (COVID-19)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Morena Fernández Ynes Guana DNI: 32906095

CPsP: 21007 Especialidad del validador: Psicología Clínica

15 de 12 del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

