



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y ansiedad por COVID 19 en agentes policiales, del
Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciados en Psicología

AUTORES:

Bach. Choque Perca, Jacqueline (ORCID: 0000-0003-0674-3932)

Bach. Guzmán Espezúa, Samir (ORCID: 0000-0002-9623-4084)

ASESOR:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y a la Virgen por iluminar nuestro camino, guiándonos con mucha sabiduría en esta carrera.

A nuestra familia que aun estando confinada con el distanciamiento por COVID 19, supo acompañarnos con buenos augurios y reconocimientos, motivándonos permanentemente para lograr nuestros anhelos.

Agradecimientos

En principio, enaltecer y agradecer a la UCV por acogernos y permitirnos la gran oportunidad de obtener nuestro preciado título profesional, seguidamente a nuestro Asesor de Tesis, quien con mucha paciencia y optimismo supo guiarnos para concluir el presente Trabajo de Investigación

Yo, Jacqueline Ch.P. agradezco a mis padres Agustín y Elisa y a mis hermanas Janet y Silvia porque siempre me han brindado su apoyo incondicional y con cada palabra de aliento me han motivado a seguir con mis metas.

Yo, Samir G.E. dedico esta tesis a mis queridos padres que con su ejemplo me forjaron día a día para ser lo que soy actualmente, a quienes siempre tengo presente cuidándome desde el cielo. A mi querida esposa Mary Luz, y a mis amados hijos Samantha Y Mathias por darle sentido e integridad a mi vida, son lo mejor y lo más valioso.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
Tipo de investigación.....	9
Diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN... ..	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables estrés laboral y ansiedad por COVID 19	19
Tabla 2 Prueba de correlación Rho de Spearman entre estrés laboral y ansiedad por COVID 19.....	20
Tabla 3 Prueba de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de estrés laboral con la ansiedad por COVID 19.....	21
Tabla 4 Diferencias entre estrés laboral en agentes policiales, según sexo	22
Tabla 5 Diferencias entre estrés laboral en agentes policiales, según edad	23
Tabla 6 Diferencias entre estrés laboral en agentes policiales, según grado PNP..	24
Tabla 7 Diferencias entre ansiedad por COVID 19 en agentes policiales, según sexo.....	25
Tabla 8 Diferencias entre ansiedad por COVID 19 en agentes policiales, según edad.....	25
Tabla 9 Diferencias entre ansiedad por COVID 19 en agentes policiales, según grado PNP.....	26
Tabla 10 Descripción de los niveles de ansiedad por COVID 19.....	26
Tabla 11 Descripción de las puntuaciones de Estrés laboral.....	27

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad por COVID 19 en agentes policiales del Complejo de la Región Policial de Tacna. La muestra se conformó por 121 agentes, para lo cual el tipo de investigación fue aplicada y el diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Ansiedad por COVID 19 (CAS) y la escala de estrés laboral elaborada por la organización internacional de trabajo (OIT). Los resultados evidencian que el estrés laboral se correlaciona de manera directa y significativa con la ansiedad por COVID 19, a sí mismo los niveles que se obtuvieron en las variables de estrés laboral son en un 90.9 por ciento bajo y 9.1 por ciento intermedio, en cuanto a la variable ansiedad por COVID 19 se obtuvo que un 82.6 por ciento tiene ansiedad mínima, 14.9 por ciento leve y 2.5 por ciento tiene moderado.

Palabras clave: estrés laboral, ansiedad, COVID 19, agentes policiales.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between work stress and anxiety due to COVID 19 in police officers of the Tacna Police Region Complex. The sample was made up of 121 agents, for which the type of research was applied and the non-experimental cross-sectional design was applied. They were the instruments used; the COVID 19 Anxiety Scale (CAS) and the Job Stress Scale prepared by the International Labor Organization (ILO). The results show that work stress is directly and significantly correlated with the violence committed, and in a non-significant and direct way with anxiety about COVID 19, himself, the levels obtained in the work stress variables are 90.9 percent low and 9.1 percent intermediate, as for the anxiety variable due to COVID 19, it was obtained that 82.6 percent have low anxiety, 14.9 percent intermediate and 2.5 percent have anxiety.

Keywords: job stress, anxiety, COVID 19, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente debido a la coyuntura de confinamiento y pandemia por COVID 19, la población a nivel mundial se encuentra afectada emocionalmente, ya que dicho acontecimiento es inusual para las personas, es una situación completamente nueva para la gran mayoría, es por tal motivo que el proceso de autorregulación emocional se ve perjudicada, generando diversos problemas en la salud mental. Se encontraron en diversas investigaciones que las enfermedades mentales que se derivaron de dicha situación propias de un proceso de adaptación y restablecimiento de las emociones son el estrés, la depresión y la ansiedad. (Gonzales & Renán, 2020)

Apaza, Sanz y Arévalo (2020) con su investigación nacional sobre los factores psicosociales más experimentados en cuarentena o aislamiento social debido al COVID 19, el género que expresaba mayor problemática en la salud mental manifestando ansiedad, depresión y estrés eran las mujeres. También al comparar la sintomatología más manifestada, se encontró que los síntomas más recurrentes eran el insomnio y la fatiga. Con respecto a los problemas de salud mental más manifestados, los investigadores hallaron que el 65,2 % sintió ansiedad moderada, el 45,9 % sintió depresión leve y el 37,8% presentó estrés.

Huarcaya (2020) menciona que, según la evidencia obtenida, ellos encontraron que grupos sociales más perjudicados durante la pandemia eran, en primer lugar, las mujeres, las personas de avanzada edad y los universitarios. También se consideran dentro de los grupos más afectados a las personas que padecen enfermedades mentales, enfermedades físicas o discapacidades. Sin embargo no se ha mencionado al personal policial como vulnerables en la pandemia por COVID 19, cuando ellos se encuentra en primera línea dentro de la lucha contra esta enfermedad y existe evidencia científica de los problemas de salud mental por los cuales atraviesan en tiempos de pandemia (Caycho-Rodríguez et al., 2020).

La policía se enfrenta a un mayor riesgo de desarrollar problemas de salud mental, una investigación realizó una revisión sistemática sobre los factores de riesgo de los problemas de salud mental en el personal policial de todo el mundo,

donde se encontró que el factor de riesgo más fuerte para la depresión y la ideación suicida fue un mayor estrés ocupacional, y los factores de riesgo más fuertes para el trastorno de estrés postraumático (TEPT) fueron un mayor estrés ocupacional y estrategias de afrontamiento de evitación. Los niveles más altos de apoyo de los compañeros se asociaron con síntomas de TEPT significativamente más bajos. (Syed, 2020).

En el Perú los policías están laborando por mantener el control en búsqueda del orden en la población, de esta forma quieren asegurarse de que los peruanos acatan las medidas que el gobierno dispuso para salvaguardar la vida y salud de las personas habitantes del país peruano en lucha contra el COVID 19. Sus tareas específicas implican hacer respetar la cuarentena y así como también los toques de queda, disipar los tumultos y encuentros irregulares de los habitantes, proteger a las instituciones imprescindibles como las del sector salud y a todo su personal. Sin embargo se puede observar también que los recursos con los que cuenta la institución son limitados, con respecto a la protección necesaria para poder evitar el contagio, exponiéndose de esta forma a contraer COVID 19, dicho esto, el estrés se hace presente en los agentes policiales, por miedo al contagio y la gran responsabilidad laboral a la que se enfrentan (Caycho-Rodríguez et al., 2020).

Además de ello, al comparar los casos y muertes del personal ocasionados por COVID 19 por sectores se encontró que en el Perú y a nivel mundial, los agentes policiales son los más afectados, mucho más que otras profesiones que de la misma forma se encuentran trabajando en primera línea (Zhan et al., 2020). Por tal motivo la salud mental de los policías se encuentra mellada y debería ser considerado un problema público con urgente atención.

A raíz de la problemática mencionada, se elaboró el planteamiento del problema: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y ansiedad por COVID 19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021?

La justificación de la presente investigación tiene un valor teórico por lo que intenta conseguir la ampliación de innovadores conocimientos sobre estas variables, compartiendo información relevante con la cual se pueden realizar futuras investigaciones. El presente estudio a nivel práctico podrá incentivar a otras

investigaciones a proponer estrategias para aminorar los niveles de estrés laboral y ansiedad ante una pandemia. También la relevancia social de esta investigación aportará mucho a mejorar la problemática nacional y actual, además de ello esta investigación se realizará de manera rigurosa, prestando atención a variables que están actualmente en la realidad de nuestra sociedad. Contando con un gran valor metodológico al recabar conocimiento importante, a través de instrumentos que cuentan con bondades de ajuste adecuados para ser usados posteriormente y antecedentes a nivel nacional como internacional.

Asimismo, el objetivo general se plantea de la siguiente forma: Determinar la relación entre el estrés laboral y ansiedad por COVID 19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021; de la misma forma se plantean las siguientes hipótesis específicas: a) Determinar la relación entre ansiedad por COVID 19 y las dimensiones del estrés laboral en agentes policiales; b) Determinar las diferencias en estrés laboral y ansiedad por COVID 19 entre agentes policiales, según sexo, edad y grado PNP; c) Describir los niveles de estrés laboral en agentes policiales; d) Describir los niveles de ansiedad por COVID 19 en agentes policiales.

Por lo expuesto anteriormente se plantea la siguiente hipótesis general: Existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y ansiedad por COVID 19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021; de la misma forma se plantean las siguientes hipótesis específicas: a) Existe correlación directa y significativa entre ansiedad por COVID 19 y las dimensiones del estrés laboral en agentes policiales. b) Las diferencias en estrés laboral y ansiedad por COVID 19 y entre agentes policiales, según sexo, edad y grado PNP; no son significativas.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se menciona las distintas investigaciones realizadas respecto de la ansiedad por COVID 19 y estrés laboral, tanto a nivel nacional como internacional, dichos antecedentes coinciden con nuestro enfoque de investigación, la cual es positivista, de esto modo nos aseguramos presentar antecedentes lo más parecidos a nuestra investigación, muchas de las investigaciones encontradas muestran la correlación entre las variables escogidas para este estudio, todos los antecedentes encontrados presentan en común resaltar la importancia de la salud mental de los agentes policiales.

Caycho-Rodríguez et al. (2020) evaluaron, de manera preliminar, si el cumplimiento de la función policial en tiempos pandémicos, podría ser un factor significativo para la presencia de síntomas como depresión, ansiedad general y miedo asociados a la pandemia de COVID 19. Se realizó un muestreo, por bola de nieve, de miembros de la Región Policial Lima que laboraban en la vía pública para su evaluación mediante una encuesta anónima, creada en Google Forms. De los 120 efectivos encuestados, 81,8% refirió no haber sido diagnosticado de COVID 19. Sin embargo, el 68,6% de los encuestados declaró tener familiares diagnosticados con COVID 19 y el 66,9%, colegas. A partir de lo estudiado, los autores plantean la hipótesis de que el cumplimiento de la labor policial durante la pandemia, agudiza los síntomas negativos para la salud mental de aquellos miembros de la Policía Nacional del Perú, encargados de la contención de la propagación del SARS-Cov-2.

Ruiz (2018) elaboró un estudio realizado con participación de efectivos policiales de la comisaría de la ciudad de Huánuco en el (2016), se determinó que el total de la población estudiada, 60 personas, se encuentra en un nivel normal de ansiedad y que, el 38% experimenta estrés en un nivel normal; 38%, estrés en un nivel bajo; 4%, estrés en un nivel elevado y el 20% restante, no presenta estrés. La metodología de investigación empleada fue de tipo descriptiva simple y, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Inventario de Estrés de Melgosa y la Escala de Autoevaluación de Ansiedad de Zung.

Santiago-Bazan y Espinoza-Ventura (2020) realizaron un estudio transversal

analítico, con el propósito de determinar una asociación entre el dolor lumbar con la ansiedad y la depresión en miembros policiales de la Comisaría de Monserrat (Lima). Se empleó el cuestionario "CDLPP", validado por expertos, para medir la intensidad del dolor lumbar. Y se aplicó el test de Zung para evaluar ansiedad y depresión. Del total de policías evaluados ($n=110$), el 75,5% de ellos padecía de dolor lumbar. Así también, se encontró relación, con significancia estadística, entre dicho dolor y la ansiedad ($p=0,028$); pero no se halló una asociación entre el dolor lumbar y la depresión ($p=0,740$). Por lo tanto, los autores señalan la existencia de una relación entre el dolor lumbar y la ansiedad. Y advierten que la lumbalgia podría ser la causa de algún tipo de discapacidad física y, afectar la calidad de vida de quienes la padecen.

El propósito del estudio Blanco y Thoen (2017) fue determinar si una muestra de policías en Costa Rica tenía estrés laboral y si estaba relacionada con la ansiedad, estrés, depresión, agotamiento y otras conductas personales y profesionales. Además de comprobar si la presencia de tales factores depende de si existen diferencias entre hombres y mujeres. Se administró La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS), la Escala de Estrés Laboral para Oficiales Correccionales (EELOC), y el Cuestionario Breve de Burnout (CBB) a 66 oficiales correccionales de varias prisiones en Costa Rica. Se llegó a la conclusión de que el estrés laboral está estrechamente relacionado con la ansiedad, el estrés y la depresión, pero no con el agotamiento. No se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en ninguna variable. Según el autor para mejorar las condiciones laborales que pueden afectar negativamente el desempeño y la salud, es importante conocer cómo el ambiente laboral afecta la vida de los funcionarios y brindar información a los psicólogos policiales que brindan servicios clínicos y de asesoramiento.

Graneros (2018) elaboró una investigación realizada en efectivos policiales de la Superintendencia Federal de Transporte de la Policía Federal Argentina, demostró que aquellos policías que trabajaban bajo horarios rotativos sentían un mayor estrés en comparación a aquellos que laboraban en horarios fijos. Para dicho estudio se aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS a una muestra de 80 efectivos policiales residentes en Buenos Aires con edades comprendidas

entre los 20 y 55 años; durante el tiempo de estudio, la mitad de ellos se encontraba laborando bajo horarios rotativos y la otra mitad, bajo horarios fijos. Entre otros resultados, destaca la confirmación de relaciones existentes entre el estrés general y ciertas variables sociodemográficas.

Lucero-Moreno et al. (2016) publicaron un estudio transversal cuyo objetivo de investigación fue encontrar diferencias significativas en la percepción del estrés laboral en efectivos policiales de municipios de la Comunidad de Madrid. Se evaluó por medio del cuestionario DECORE a 565 efectivos según rangos policiales (agente, cabo, sargento y jefe de policía), encontrando diferencias en relación a las recompensas y al apoyo organizacional. Adicionalmente, se evaluaron otras variables como sexo, edad y tipo de turno laboral, sin embargo, no se observaron diferencias estadísticamente significativas. Por lo tanto, los autores concluyen que los rangos policiales deberían ser tomados en cuenta en el diseño y aplicación de medidas que busquen prevenir la acumulación de estrés en el cuerpo policial.

En las líneas siguientes se expuso la base teórica que se encontró respecto a las variables de la presente investigación.

En la actual coyuntura, el estrés laboral representa una serie de desajustes entre las capacidades y los recursos con los que cuentan los trabajadores y, las expectativas que se tiene sobre el desempeño de los mismos. Según información recopilada por la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, para el 2012 el 35% de trabajadores europeos manifestaban problemas asociados al estrés laboral y, para el 2014 éste representaba el cuarto problema de salud laboral más frecuente (FEMCVT, 2014). Antes de la pandemia, los gastos generados anualmente por estrés laboral ascendían a 25 millones de euros. Actualmente, esta cifra se ha decuplicado y seguirá incrementándose a nivel mundial según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019).

El estrés laboral está influenciado por las condiciones de trabajo, pues diferentes condiciones laborales significarán distintos niveles de estrés. En adición, los factores bio-psico-sociales de los individuos los condicionan a un manejo diferenciado para afrontar situaciones adversas, por lo tanto, estas características también influyen en los niveles de estrés (OIT, 2015).

La inestabilidad temporal del estrés laboral, a causa de una relación cambiante entre el individuo y la situación supone que este tipo de problema de salud pueda tornarse, con el tiempo, en un mal crónico o, evolucionar de manera positiva o negativa (OMS/OPS, 2016).

Existe una teoría de que el estrés moderado es óptimo para el funcionamiento psicológico, sin embargo, el exceso y defecto del estrés en la vida de las personas podría asociarse con efectos negativos sobre el bienestar, la salud y el rendimiento personal (AEUSST, 2016).

Los colaboradores de la OMS (2020) señalan que cuando se rompe el equilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos con los que cuenta el trabajador se presenta una serie de reacciones, que pueden incluir respuestas fisiológicas, respuestas emocionales, respuestas cognitivas y, reacciones conductuales. Dentro de las respuestas fisiológicas están el incremento del ritmo cardíaco, la hiperventilación y, la secreción de las hormonas de estrés como la adrenalina y el cortisol. El estrés se debe a múltiples causas, sin embargo, el principal factor está referido al inadecuado manejo de las exigencias del trabajo; la experiencia se ve intensificada cuando la persona no encuentra apoyo de parte de los compañeros de labores o supervisores. De tal manera que, el aislamiento social y la consecuente ausencia de un trabajo verdaderamente colaborativo incrementa el riesgo del estrés laboral.

De acuerdo con la OMS (2020) la pandemia ha incrementado la demanda de servicios de salud mental provocado por la falta de ingresos económicos, miedo, muerte, aislamiento y el constante aumento del insomnio y la ansiedad. Del mismo modo, en el contexto nacional, Ministerio de Salud (Minsa, 2020) señala que, en el año 2019, se atendió a 1 259 263 casos de salud mental, donde la cuarta parte fue por ansiedad 300 000. Los datos evidencian que este malestar no implica solo a unos cuantos y su permanencia podría generar nuevos malestares fisiológicos y mentales.

La ansiedad es el conjunto de respuestas desagradables que afectan a nivel cognitivo, fisiológico y motor (Flores et al., 2016). Esta surge por fuentes ansiógenas como las altas exigencias académicas, sobrecargo de tareas,

tecnificación, escasas relaciones, desempleo, exigencias docentes, exposiciones y evaluaciones. (Flores et al., 2016; Martínez-Otero, 2014). El nuevo contexto de pandemia ha traído nuevos agentes de ansiedad como la preocupación por la conectividad y el buen funcionamiento de los dispositivos tecnológicos, además, ha incrementado las mencionadas con anterioridad. El 20.8% de personas evidencia ansiedad grave, principalmente en el sexo femenino, pero solo el 24% considera necesaria la atención por salud mental (Galindo-Vázquez et al., 2020). De este modo, la ansiedad toma una mayor importancia en la población, principalmente la estudiantil universitaria, donde se concentra la población adolescente y juvenil, ya que este problema se vincula con la percepción que los mismos estudiantes tienen de sí mismos (Delgado et al., 2017).

En muchas circunstancias, lejos de ser vista como una experiencia propia de la condición humana, la ansiedad constituye una de las principales causas de un padecimiento psicológico (Gómez, 2016). Y cuando esto ocurre, la ansiedad se manifiesta como un estado de miedo, sudoración, tensión y palpitación como respuesta a una situación estresante de raíces endógenas o exógenas (Bados, 2015).

Según el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC, 2020) la ansiedad es un conjunto de episodios de fobia y preocupaciones sobredimensionadas recurrentes, las cuales se presenta cuando la persona constantemente piensa sobre su futuro, esto a su vez genera sintomatología como náuseas, mareo, malestar y pánico. En ciertas ocasiones, puede experimentarse irritabilidad y enfado, así como dolores de cabeza o de estómago, fatiga e insomnio.

Como consecuencia de estos episodios de ansiedad se pueden producir efectos colaterales como incapacidad para el normal desarrollo del pensamiento y desórdenes emocionales, en diversos espacios de la cotidianidad familiar o laboral (Guitart, 2007). Asimismo, también se pueden presentar otros síntomas como el incremento de la frecuencia cardíaca y la dificultad para respirar, que a la larga propicia que las personas recurran al consumo de analgésicos o estupefacientes, dicha afirmación la propone National Institute of Mental Health (NIMH, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo; el tipo de investigación fue descriptivo y correlacional, puesto que busca establecer el nivel y la relación que existe entre las variables en un determinado momento, debido a esto la correlación puede darse de manera positiva o negativa. (Hernández & Mendoza, 2018)

Diseño de investigación

No experimental fue el diseño a utilizar debido a que no se manipularon las variables de la investigación; fue transaccional, porque se recolectó datos en un único tiempo, por lo tanto, su objetivo fue describir cada una de las variables, así como analizar su incidencia en un tiempo dado. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Ansiedad por COVID 19

Definición conceptual

La ansiedad se ha estudiado como una respuesta emocional a un conjunto de experiencias, fenómenos fisiológicos y descriptivos, y la persona considera que estos componentes son peligrosos, aunque no peligrosos durante el brote de COVID 19. (Lee, 2020)

Definición Operacional

Coronavirus Anxiety Scale está conformado por cinco ítems. Los participantes responden a la frecuencia con la que experimentaron síntomas de ansiedad en cinco opciones de respuesta (0 = nunca a 4 = casi a diario). Dicho instrumento es unidimensional.

Dimensiones

No cuenta con dimensiones, porque el instrumento es unidimensional, solamente tiene 5 ítems.

Ítems

1. Me sentí mareado, aturdido o débil cuando leí o escuché noticias sobre el COVID 19.
2. Tuve problemas para quedarme dormido porque estaba pensando en el COVID 19 .
3. Me sentí paralizado o congelado cuando pensaba o estaba expuesto a información sobre el COVID 19.
4. Perdí interés en comer cuando pensaba o estaba expuesto a información sobre el COVID 19.
5. Sentí náuseas o problemas estomacales cuando pensaba o estaba expuesto a información sobre el COVID 19.

Escala de medición

Ordinal

Estrés laboral

Definición conceptual

El estrés laboral es la reacción fisiológica y conductual que se caracteriza por una combinación de presiones internas y externas, generalizándose a la hora de desajuste entre el trabajador y la organización. (OIT – OMS, 2004)

Definición Operacional

La Escala de estrés laboral posee siete dimensiones: El instrumento cuenta con 25 ítems, los cuales se asocian con las dimensiones, y una escala de Likert de 7 niveles.

Dimensiones

- Estructura organizacional
- Tecnología
- Territorio organizacional
- Influencia del líder
- Clima organizacional
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo.

Ítems

- | | |
|--|-----------------|
| • Estrategia organizativa | • 1, 10, 11, 20 |
| • Intervención y efectividad | • 2, 12, 16, 24 |
| • Espacio de trabajo | • 3, 15, 22 |
| • Uso correcto de tecnología | • 4, 14, 25 |
| • Intervención y efectividad | • 5, 6, 13, 17 |
| • Notoriedad dentro del grupo de trabajo | • 7, 9, 18, 21 |
| • Respaldo de metas | • 8, 19, 23 |

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se define población como un grupo de unidades que tienen en cuenta diferentes particularidades en la investigación (Lafuente y Marín, 2008). La población total que laboran en el Complejo de la Región Policial de Tacna fue de 121 agentes policiales, por tanto, se utilizó toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la finalidad de evaluar la ansiedad por COVID 19 y estrés laboral, se utilizó como técnica la encuesta virtual a través de formularios Google en el presente trabajo. (Lopez & Fachelli, 2015).

Los instrumentos empleados fueron Coronavirus Anxiety Scale para medir la ansiedad por COVID 19 y Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS para medir el estrés laboral.

Ficha técnica: Escala de ansiedad por COVID 19 de Lee (2020)

Nombre de la escala: Coronavirus Anxiety Scale

Autor: Lee

Año: 2020

Duración: 5 minutos

Administración: Individual y/o colectiva

Participantes: Mayores de 18 años

Número de ítems: 5 ítems

Reseña histórica

El CAS se ha traducido del inglés al español a continuación las acciones sugeridas para la adaptación intercultural fue medir el autoinforme, utilizando el

método de retrotraducción. Primero, fue CAS y un psicólogo profesional que habla español e inglés con fluidez lo traduce al español. El segundo es uno de los autores del estudio. En tercer lugar, era una versión temporal de CAS que fue traducida al inglés por un traductor profesional que no conocía CAS. Los autores compararon las dos versiones para determinar la igualdad cultural. Traducido al idioma español aprobado, 20 personas fueron reclutadas por correo electrónico para evaluar la claridad de la medición. No se informaron problemas obvios; Entonces no se hicieron cambios. (Lee, 2020)

Consigna de aplicación

La Escala de ansiedad por COVID 19 que tiene como autor Lee, desarrollada en el año 2020. Es de fácil aplicación debido a que podría ser autoadministrable, o aplicado de manera individual o grupal. Tiene un tiempo aproximado de 5 minutos. Los materiales que conforman la prueba psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas. (Lee, 2020)

Calificación del instrumento

La CAS es una escala breve que cuenta con 5 ítems referidos a la ansiedad relacionada con el COVID 19. Los evaluados responden una escala Likert de 5 grados en función a la frecuencia con que han experimentado síntomas de ansiedad, variando de entre 0 (nunca) a 4 (casi todos los días en las últimas 2 semanas). El puntaje total es obtenido al sumar el puntaje de cada uno de los ítems, siendo el puntaje mínimo 0 y el máximo 20. Los puntajes altos representan ansiedad severa en relación al COVID 19. El CAS discrimina bien entre personas con y sin ansiedad disfuncional utilizando una puntuación de corte optimizada de ≥ 9 , en la adaptación se sugiere las siguientes clasificaciones de gravedad: mínimo o ninguno (0-4), leve (5-9), moderado (10-14) y severo (15-20). (Lee, 2020)

Propiedades psicométricas originales

La versión original del instrumento evidenció excelentes índices de ajuste para la estructura unifactorial $\chi^2 (5) = 2.68$, CFI = 1.00, TLI = 1.00, RMSEA = .00, SRMR = .001, así como una excelente consistencia interna evaluada mediante el

coeficiente alfa de .93, prueba de esfericidad de Bartlett = $p < 0,001$; prueba de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,98. Asimismo, los resultados del análisis factorial confirmatorio multigrupo indican que la escala evalúa de manera equivalente a los grupos de acuerdo al sexo y a los rangos de edad comprendidos entre los 18-29 años y 30 años en adelante. Se encontró también que posee adecuadas cualidades diagnósticas de sensibilidad en 90% y especificidad en 85%. (Lee, 2020)

Propiedades psicométricas peruanas

Franco-Jimenez(2020) en Perú, tuvo como objetivo de estudio la definición y análisis en español de CAS. La muestra estuvo conformada por 622 jóvenes y adultos peruanos que manejaban el CAS. El análisis estructural se realizó con un análisis factorial, y también se realizó el análisis estadístico de la medición para asegurar la igualdad de género y edad. Se obtuvo una eficiencia adecuada al analizar un modelo uniforme de tamaño $\chi^2(5) = 12.40$, CFI = .998, TLI = .996, RMSEA = .049, SRMR = .033. De manera similar, se logra una alta consistencia interna cuando se usa el omega de McDonald's $> .80$. Las fluctuaciones en la realidad indican que la estructura es estable con la edad. La versión peruana del CAS proporciona evidencia de exactitud, precisión y consistencia, y los resultados apoyan una estructura unidimensional.

Propiedades psicométricas muestra final

Al aplicar las pruebas de confiabilidad y validez se obtuvo que en la Escala de Ansiedad por Coronavirus el alfa de Cronbach es 0.802 y el McDonald's ω de 0.915, respecto de los ítems de esta escala se obtuvo que hay una buena confiabilidad. Con respecto a las pruebas de validez se obtuvo un KMO de 0.839 y un Chi-cuadrado de 268.971, grados libertad 10 y significancia 0.000.

Ficha técnica: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (2013)

Nombre de la escala: Escala de Estrés Laboral

Autor: OIT-OMS

Año: 2013

Duración: 15 minutos

Administración: Autoadministrable, o aplicado de manera individual o grupal

Participantes: Mayores de 18 años

Numero de ítems: 25 ítems

Dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo.

Reseña histórica

Este instrumento fue creado en la ciudad de México, lo autores querían validar su escala de estrés laboral de Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. En aquella vez se obtiene una validez relacionada de 0,64, y 0,92 para la fiabilidad alfa de Cronbach. Además de ello se encuentran diferencias significativas en niveles de estrés reportados por género, siendo más altos los niveles de mujeres. Esta medida concluyó como una herramienta válida y confiable para medir presión organizacional. OMS (2013)

Consigna de aplicación

La Escala del estrés laboral entre la OIT y la OMS, según sus autores, fue desarrollado por Ivansvich y Mateson. Es de fácil aplicación porque es autoadministrado, o puede implementarse individualmente o en grupo. Se demora un estimado de 15 minutos al desarrollar la prueba. Los materiales que completan la prueba psicológica son el libro de preguntas y el diseño de respuestas. (OMS, 2013)

Calificación del instrumento

Los resultados del 1 al 7 incluyen 25 ítems con 7 opciones como respuestas: consiste 1 = Si 'No' es una fuente de ansiedad. 2 = Si la situación 'raras veces' es una fuente de ansiedad. 3 = Si la situación es 'ocasional' una fuente de ansiedad. 4 = 'A veces' si la situación es fuente de ansiedad. 5 = Si la situación es una fuente

'recurrente' de ansiedad. 6 = Si la situación por lo "general" es una fuente de ansiedad. 7 = Si la situación "siempre" es una fuente de ansiedad. Los baremos se realizaron según edad, sexo y global, debido a que según la prueba t- students en la adaptación peruana mostraba diferencias significativas, a nivel global se obtuvo que el nivel bajo va desde el percentil 0 a 24, el nivel promedio bajo desde el percentil 26 a 50, el nivel promedio alto desde el percentil 54 al 75 y el nivel alto desde el percentil 76 al 99. (OMS, 2013)

Propiedades psicométricas originales

Propiedades psicométricas originales se toman de resultados de México, en ella se encontró que el test KMO (0.915) muestra el nivel de significantes para continuar con el análisis. Su esfericidad es de 2581,93 por 276 grados libertad y valor 0.000; lo que hace el análisis del factor de validación apropiado. La confiabilidad de la herramienta lograda se detectó por el método Alpha de Cronbach y se encontró 0.9218, al saber que es elevado la alta eficiencia, se promueve su uso para posteriores estudios. (Medina, Preciado y Pando, 2007).

Propiedades psicométricas peruanas

La validez se extrajo del estudio de Suárez (2013). Asimismo, la prueba KMO tuvo valor 0.915 donde muestra el uso apropiado de elementos, más después de tres tipos de interacción se muestra dos factores con 43,55% de la varianza y un 65% de validez del cuestionario general. La confiabilidad se extrajo del estudio de Suarez (2013). Al mismo tiempo, Alpha Cronbach arrojó desde 0.9218. Por otro lado, Suárez (2013) ha hecho validación de expertos con cinco jueces expertos para obtener resultados para la mejora de ítems y ítems válidos, después de ello se obtuvo KMO de 0.953 y la prueba de esfericidad de Bartlett muestra un índice Chi-cuadrado significativo ($\chi^2=4413,926$) que es importante. Por otro lado, en la confiabilidad de la adaptación de Suarez (2013), se obtuvo un Alpha Cronbach 0.966 que pertenece a un nivel muy alto de confiabilidad.

Propiedades psicométricas muestra final

Al aplicar las pruebas de confiabilidad y validez se obtuvo que en

Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT – OMS el alfa de Cronbach es 0.801 y el McDonald's ω de 0.960, respecto de las dimensiones de esta escala se obtuvo que hay una buena confiabilidad. Con respecto a las pruebas de validez se obtuvo un KMO de 0.904 y un Chi-cuadrado de 773,333, grados libertad 21 y significancia 0.000.

3.5. Procedimientos

El presente estudio inicio con la búsqueda y análisis de trabajos pasados a nivel nacional e internacional, libros, revistas científicas y otros afines con el objetivo de obtener información relevante de las variables. Seguidamente se procedió a la elaboración de la matriz de consistencia en la cual se establecieron el problema general y los específicos; el objetivo general y los específicos; la hipótesis general y las específicas; esto mediante la relación de la variable independiente y los indicadores de la variable dependiente. También se incluyó ambas variables con sus respectivas dimensiones e indicadores; la población y muestra; y, la metodología a utilizar. Luego se procedió al desarrollo de la metodología. Se aplicó a la población los instrumentos y en base a esta podremos demostrar o no nuestra hipótesis, para lograr ello se coordinó con la institución para el recojo de la información que se realizó mediante formulario virtual, ya que debido a la coyuntura actual de pandemia se evita el contacto innecesario con las personas u objetos de otras personas.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos se registraron en el sistema SPSS 25, para registrar pruebas de confiabilidad de los instrumentos a usar y obtener valores para el coeficiente alfa de Cronbach y omega de mcdonald usamos Jamovi 1.2.27, a sí mismo para medir la validez de los instrumentos en la cual se aplicó KMO y la esferecidad de Barlet, se volvió a usar el SPSS. Después de conocer que los instrumentos contenian validez y confiabilidad, se procedió a realizar la base de datos en el software Excel 2019, al tener los totales de cada variable y de cada dimensión del instrumento Escala de estrés laboral, se procedió a copiar la base de datos al software SPSS 25. También se realizaron dos tipos de análisis, el primer tipo de análisis se basó en estadísticas inferenciales, con la intención de refutar o

confirmar ideas de investigación. Para ello, se utilizó la prueba estándar de Shapiro Wilk para conocer la distribución de los datos, cuando se supo que la investigación no tenía una distribución normal, se optó por usar pruebas no paramétricas, la primera prueba no paramétrica que se usó para realizar las correlaciones fue Rho de Spearman. Asimismo, se ha utilizado pruebas comparativas como los de U de Mann Whitney para comparar solo dos grupos o muestras y Kruskal Wallis para comparar más de dos grupos o muestras, realizándose un análisis comparativo entre los factores sociales por cada variable. En segundo lugar, para determinar los niveles y porcentaje de policías encuestados se usó la correspondiente estadística descriptiva, proporcionando tablas (Soto, 2015).

3.7 Aspectos éticos

Para desarrollar este concepto, diferentes comportamientos de la investigación psicológica deben ir de la mano, porque se trata de un conjunto de principios éticos, que se encuentran en el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, apartado investigación en psicología (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018)

Se han cumplido las reglamentaciones nacionales e internacionales como los acuerdo de Helsinky y Belmont en el proceso de realizar una investigación cuando se trata de personas. Se ha obtenido el consentimiento informado de los participantes, que está en pleno poder para darnos su consentimiento. La investigación beneficia a las personas involucradas, la atención existente, intereses de investigación psicológicos en los humanos.

En la investigación actual se usó APA para poder mantener el orden de una investigación de categoría internacional, no hay actos de fraude, trampa o ha habido un conflicto de intereses. Las herramientas utilizadas para la recopilación de datos son prácticas y confiables, asimismo, los instrumentos usados eran de uso libre, mencionado por sus autores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables estrés laboral y ansiedad por COVID 19

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ansiedad total	,755	121	,000
Respaldo del grupo	,845	121	,000
Falta de cohesión	,870	121	,000
Influencia de líder	,878	121	,000
Tecnología organizacional	,892	121	,000
Territorio organizacional	,844	121	,000
Estructura organizacional	,909	121	,000
Clima organizacional	,904	121	,000
Estrés total	,923	121	,000

Se observa que, para las variables el nivel de significancia p es inferior a .05 por lo tanto no se ajusta a una distribución normal, empleándose para tal caso el coeficiente de correlación de Spearman y las pruebas no paramétricas de Kruskal-Wallis y U de Mann-Whitney. Se usó Shapiro-Wilk siendo la que representa mayor potencia estadística en las pruebas de normalidad. (Martínez et al., 2009).

Tabla 2

Correlación Rho de Spearman entre estrés laboral y ansiedad por COVID 19

			Estrés total
Rho de Spearman	Ansiedad total	Coeficiente de correlación	,343**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	121
		r ²	,117

Se observa la correlación entre la variable estrés laboral y ansiedad por COVID 19 es significativa, directa y moderada baja, porque el p valor es menor a .05, y el nivel de correlación de menor a ,39. Resultó que el tamaño del efecto es escaso ya que r² es menor a ,20. (Martínez et al., 2009)

Tabla 3*Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de estrés laboral y ansiedad por COVID 19*

		Rho de Spearman						
		Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología organizacional	Influencia de líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Ansiedad total	Coeficiente de correlación	,374**	,253**	,456**	,305**	,255**	,309**	,306**
	Sig. (bilateral)	,000	,005	,000	,001	,005	,001	,001
	N	121	121	121	121	121	121	121

La correlación entre las diversas dimensiones de estrés laboral y ansiedad por COVID 19 resultó significativa, directa y moderada baja ya que el p valor son menor de 0,05, por lo tanto, existe relación entre la variable ansiedad por COVID 19 y todas y cada una de las dimensiones de estrés laboral. (Martínez et al., 2009)

Tabla 4*Diferencias en estrés laboral entre agentes policiales, según sexo*

	Estrés total	Ansiedad total	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología organizacional	Influencia de líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
U de Mann-Whitney	1631,500	1710,500	1600,500	1699,000	1797,500	1719,500	1470,500	1700,000	1546,000
W de Wilcoxon	3909,500	3988,500	3878,500	3977,000	3282,500	3997,500	3748,500	3978,000	3824,000
Z	-,927	-,532	-1,096	-,579	-,061	-,471	-1,784	-,576	-1,395
Sig. Asintótica (bilateral)	,354	,595	,273	,563	,951	,638	,074	,565	,163

Según los resultados arrojados por la prueba estadística de U de Mann Whitney, no existe diferencia significativa entre mujeres y hombres, ya que se obtuvo más de 0,05 de p valor al comparar ambos sexos según la variable estrés laboral. (Ramírez y Polack, 2020)

Tabla 5*Diferencias en estrés laboral entre agentes policiales, según edad*

	Estrés total	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología organizacional	Influencia de líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
H de Kruskal-Wallis	1,866	4,041	3,350	,627	3,196	1,731	1,462	2,041
GI	3	3	3	3	3	3	3	3
Sig. asintótica	,601	,257	,341	,890	,362	,630	,691	,564

Según los resultados arrojados por la prueba estadística de H de Kruskal-Wallis, no existe diferencia significativa entre las edades ya que se obtuvo más de 0,05 de p valor al comparar las distintas muestras por edad según la variable estrés laboral. (Ramírez y Polack, 2020)

Tabla 6*Diferencias en estrés laboral entre agentes policiales, según grado PNP*

	Estrés total	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología organizacional	Influencia de líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
H de Kruskal-Wallis	7,377	6,480	8,624	5,955	3,239	8,749	10,307	8,673
GI	8	8	8	8	8	8	8	8
Sig. asintótica	,497	,594	,375	,652	,918	,364	,244	,371

Según los resultados arrojados por la prueba estadística de H de Kruskal-Wallis, no existe diferencia significativa entre los grados PNP ya que se obtuvo más de 0,05 de p valor al comparar las distintas muestras por grado PNP según la variable estrés laboral. (Ramírez y Polack, 2020)

Tabla 7

Diferencias en ansiedad por COVID 19 entre agentes policiales, según sexo

	Ansiedad total
U de Mann-Whitney	1710,500
W de Wilcoxon	3988,500
Z	-,532
Sig. asintótica(bilateral)	,595

Según los resultados arrojados por la prueba estadística de U de Mann Whitney, no existe diferencia significativa entre mujeres y hombres ya que se obtuvo más de 0,05 de p valor al comparar las distintas muestras por sexo según la variable ansiedad por COVID 19.

Tabla 8

Diferencias en ansiedad por COVID 19 entre agentes policiales, según edad

	Ansiedad total
H de Kruskal-Wallis	,521
GI	3
Sig. Asintótica	,914

Según los resultados arrojados por la prueba estadística de H de Kruskal-Wallis, no existe diferencia significativa entre las edades ya que se obtuvo más de 0,05 de p valor al comparar las distintas muestras por edad según la variable ansiedad por COVID 19.

Tabla 9

Diferencias en ansiedad por COVID 19 entre agentes policiales, según grado PNP

	Ansiedad total
H de Kruskal-Wallis	7,466
GI	8
Sig. Asintótica	,487

Según los resultados arrojados por la prueba estadística de H de Kruskal-Wallis, no existe diferencia significativa entre los grados policiales ya que se obtuvo más de 0,05 de p valor al comparar las distintas muestras por grado PNP según la variable ansiedad por COVID 19.

Tabla 10

Descripción de los niveles de Estrés laboral

	Estrés laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	110	90,9	90,9	90,9
Nivel intermedio	11	9,1	9,1	100,0
Estrés	0	0	0	100,0
Alto nivel de estrés	0	0	0	100,0
Total	121	100,0	100,0	

Los resultados obtenidos arrojaron que la presencia de estrés laboral en los agentes policiales en la región de Tacna es baja en la gran mayoría, conformando un 90,9 % de la población, un 9,1 % nivel intermedio.

Tabla 11*Descripción de los niveles de ansiedad por COVID 19*

Ansiedad por COVID 19				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mínimo	100	82,6	82,6	82,6
Leve	18	14,9	14,9	97,5
Moderado	3	2,5	2,5	100,0
Severo	0	0	0	100,0
Total	121	100,0	100,0	

Los resultados obtenidos nos muestran que el 82.6 % de los policías tienen mínimo nivel de ansiedad, 14.9 % leve nivel de ansiedad y 2.5% moderado nivel de ansiedad en la escala de ansiedad por COVID 19, por lo tanto, no tiene ansiedad disfuncional, siendo el puntaje mínimo 0 y el puntaje máximo 20 para calcular la presencia de ansiedad por COVID 19 en la escala.

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada es de suma importancia debido a que cuidar la salud mental de los policías, es una situación importante, en diferentes investigaciones se encontró que los problemas que por lo general tienen los agentes policiales, son el estrés y la ansiedad, las investigaciones en las cuales plantean dichas variables sobre las afecciones policiales son varias, sin embargo, en la actualidad hay muchos más factores que podrían agravar la situación de estrés y ansiedad, uno de los principales factores externos es el virus del COVID 19, ya que la sola idea de poder contraer esa enfermedad que ya ha acabado con la vida de muchas personas y policías es aterrador. (Caycho-Rodríguez et al., 2020). En la presente investigación, se encontraron diferentes resultados que comprobaron la hipótesis propuesta para dicho estudio.

En cuanto a nuestro objetivo general que era comprobar si efectivamente existía una relación directa entre la ansiedad por COVID 19 y el estrés laboral, se encontró que era verdadero nuestro supuesto, es decir se tenía la idea que a mayor ansiedad por COVID 19, mayor estrés laboral, la cual contiene distintas dimensiones como por ejemplo la cohesión grupal en la organización. El hecho de tener que pasar por la experiencia de una pandemia, y tomar las precauciones necesarias para evitar el contagio, genera en las personas un agotamiento mental, al estar atentos a posibles situaciones de riesgo, y tomando en cuenta que la mayor parte del tiempo la pasamos trabajando, los más probable es que se traslade ese agotamiento mental debido a un posible contagio al área laboral, siendo mucho más difícil poder sobre llevar las circunstancias y situaciones carentes en la empresa u organización de trabajo. (Blanco y Thoen, 2017)

En cuanto al primer objetivo específico, se obtuvo que existía relación directa entre la variable estrés laboral y todas las dimensiones de ansiedad por COVID 19, por lo tanto se puede decir que ambas variables y dimensiones se relacionan al hablar sobre los nivel que los policías tiene respecto de esta variable y dimensiones, significa que si el policía de la región Tacna tiene ansiedad por COVID 19 y todas las dimensiones correspondientes, lo más probables es que también tenga estrés laboral y de la misma forma a la inversa, si el policía no tiene ansiedad por COVID

19, y las dimensiones que lo conforman, tampoco tendrá estrés laboral y según otras investigaciones, al igual que esta investigación, encontraron lo mismo.(Ruiz ,2018)

En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró que no existía diferencias significativas entre el sexo y edad, eso quiere decir que no importa el sexo que tenga, como hombre o como mujer, ni la edad que tenga, como 23 años o 59 años, los mismos años que se consolidan como el mínimo y máximo dentro de la población de estudio en la presente investigación, estos datos no desentonan lo con datos obtenidos por Blanco y Thoen (2017) en la que tuvo como resultados que la mayoría de las personas evaluadas poseían distintas personalidades así como distintos factores sociodemográficos, y aun así tener la misma probabilidad de tener estrés o ansiedad en sus diferentes niveles.

También se encontró en la investigación de Queiroz (2020), en la cual, al contrastar los resultados obtenidos en el presente estudio con el estudio del mencionado, se encontró que existen diferencias según género, edad y experiencia laboral. El estrés laboral y el agotamiento se correlacionaron negativamente con el afrontamiento resiliente, entusiasmo por el trabajo y el afrontamiento orientado a las tareas. Los resultados que obtuvo el autor refuerzan la importancia de invertir en salud ocupacional de los agentes de policía.

En cuanto al tercer objetivo específico, se encontró en el presente estudio que los niveles de estrés laboral eran relativamente bajos. Estos resultados están en sintonía con la investigación de Díaz & Tinoco V (2016) que registro que el 56% de la población policial se encuentran con un nivel bajo de estrés y el 35% se encuentra con un nivel intermedio y solo el 9% se encuentra en un nivel alto de estrés. Pero a la vez tenemos la investigación de Queiroz (2020) que menciona que el 88,4% de los policías presentaron estrés operativo alto, el 87,2% alto estrés organizacional, 10,9% de valores críticos para el agotamiento y 53,8% de afrontamiento de baja resiliencia.

Respecto del cuarto objetivo específico, se encontró que los niveles de ansiedad y COVID 19 eran leves, por lo tanto, también cabe la posibilidad de que, aun existiendo relación entre las variables de estudio, encontremos que por el

contrario al no tener ansiedad por COVID 19, tampoco se genere estrés laboral, ya que se cree que la variable ansiedad por COVID 19 puede influir en el desarrollo del estrés laboral en los policías. Dichos resultados son apoyados por Caycho et al. (2020) quienes obtuvieron que el 19,6% de los policías presentaron síntomas de depresión y el 17,3% de ansiedad.

De la misma forma Frenkel et al. (2020) obtuvo que, en todo el continente europeo, en promedio, los policías parecieron tolerar la pandemia con ligeras disminuciones en la tensión. A pesar de la variación sustancial entre países, el 66% de la variación se produjo entre individuos, sexo, experiencia laboral, valoración de los factores estresantes, regulación de las emociones y tiempo de fatiga, un punto importante en dicho estudio es que se encontró que el riesgo de infección y comunicación deficiente surgieron como los principales factores estresantes.

De la misma forma, que el estudio mencionado, la gran mayoría de policías que participaron en este estudio presentaron una ansiedad por COVID 19 leve, así como un estrés laboral leve, por lo tanto, el supuesto mencionado en los antecedentes presentados es cierto. Sin embargo, existen investigaciones que obtuvieron lo contrario como Rui & Afonso (2016) donde obtuvieron resultados que el 54% presentan estrés mientras que el 46% demostraron valores bajos a moderados; y ninguno de los participantes obtuvo el valor "sin estrés" en la escala de medición.

Husain (2020) planteó en su investigación la hipótesis de que los agentes de policía que trabajaban en zonas urbanas proyectarían niveles más altos de depresión, ansiedad y estrés en comparación con los agentes de policía que trabajaban en zonas rurales. Los resultados apoyaron las hipótesis sobre diferencias significativas. De esta forma se puede suponer el hecho de que exista una valoración menor en el nivel de estrés y ansiedad en los policías en la región de Tacna comparado con los policías que trabajan en grandes ciudades industrializadas, como sería la capital de Perú.

De la misma forma, que el estudio presentado, la presente investigación se propuso como objetivo saber si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres policías concernientes al estrés laboral y la ansiedad por COVID 19, no

encontrando diferencias significativas, y así sucesivamente con las otras características sociodemográficas como edad y grado PNP. Se puede concluir que dicho estudio brindara iniciativas para futuras investigaciones, en la cuales se investigue mucho más sobre las reacciones fisiológicas, salud mental o sintomatología de los policías respecto del COVID 19, ya que es un tema innovador y amplio que servirá mucho para que en un futuro próximo se aplique dicho conocimiento en la resolución de problemas o se generen estrategias para aminorar las respuestas corporales frente a esta enfermedad.

Esta investigación tiene fortalezas importantes, como haber contado con las facilidades de medir a toda la población total, evitando generalizar los supuestos dentro del universo. Las limitaciones de este trabajo fueron no poder conocer a la población en su institución de trabajo, ya que de esa forma se hubiera observado los factores protectores en los policías de la región de Tacna.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se observa la correlación entre la variable estrés laboral y ansiedad por COVID 19 es significativa, directa y moderada baja por que el p valor es menor a 0.05.

SEGUNDA: La correlación entre las diversas dimensiones de estrés laboral y ansiedad por COVID 19 resultó significativa, directa y moderada baja ya que el p valor son menor de 0,05.

TERCERA: Según los resultados arrojados por la prueba estadística de U de Mann Whitney y H de Kruskal-Wallis, no existe diferencia significativa entre los sexos, la edad y el grado PNP ya que se obtuvo más de 0,05 en p valor según las variables estrés laboral y ansiedad por COVID 19.

CUARTA: A nivel descriptiva se encontró que los agentes policiales tienen estrés laboral bajo, ya que el 90.9 % de la población punto un estrés laboral bajo.

QUINTA: De manera descriptiva se encontró que los agentes policiales tienen una puntuación mínima en la escala de ansiedad por COVID 19, resultando el 82.2 % de la población con un nivel mínimo de ansiedad.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Elaborar programas de acompañamiento para monitorear la salud mental de los policías, ya que las exigencias de su trabajo, los vuelven propensos a diferentes enfermedades mentales.

SEGUNDA: Incentivar a las instancias correspondientes la importancia de la salud mental en los agentes policiales, así como futuras investigaciones psicológicas sobre la institución PNP.

TERCERA: Mejorar las habilidades de regulación del estrés en la formación policial para prevenir el estrés laboral cuando se encuentre en ejercicio de su cargo.

REFERENCIAS

- Apaza P., Cynthia M; Seminario Sanz, Roberto Simón; Santa-Cruz Arévalo, Johanna Elena (2020) Factores psicosociales durante el confinamiento por el COVID 19 – Perú Revista Venezolana de Gerencia, vol. 25, núm. 90, 2020 Universidad del Zulia, Venezuela
- Arciniega, R. (junio de 2012). <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623009.pdf>. Sistema de Información Científica; vol. 20, núm. 1., pp. 80-90. <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623009.pdf>
- Asian Social Science. (2017). The Effect of Hostile Work Environment on Organizational Alienation: The Mediation Role of the Relationship between the Leader and Followers; Vol. 13. Canadian Center of Science and Education, 2. Canadian Center of Science and Education.
- Blog: WorkMeter. (11 de julio de 2013). 5 factores que afectan al rendimiento laboral. Obtenido de El blog de WorkMeter: <https://es.workmeter.com/blog/bid/295134/5-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral>
- Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. Obtenido de World Health Organization: https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Blanco-Álvarez, T., & Thoen, M. A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45. <https://doi.org/10.22544/rcps.v36i01.03>
- Caycho-Rodríguez, T., Carbajal-León, C., Vilca, L. W., Heredia-Mongrut, J., & Gallegos, M. (2020). COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Medica Peruana*, 37(3), 396–398. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.150>
- Casahuillca, R. (2016). Mobbing y Desempeño Laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca – 2015. Obtenido de Universidad Nacional del Centro del Perú:

http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CCOHS. (diciembre de 2020). Bullying in the Workplace. Obtenido de Canadian Centre for Occupational Health and Safety: <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano- 3ra Edición. Mc Graw Hill. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Delgado, B., Inglés, C. J., & García-Fernández, J. M. (2013). La ansiedad social y el autoconcepto en la adolescencia. *Revista de Psicodidactica*, 18(1), 179–194. <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.6411>

Dizik, A. (27th de abril de 2017). You could have a workplace rival and not even know it. Obtenido de BBC: <https://www.bbc.com/worklife/article/20170427-you-could-have-a-workplace-rival-and-not-even-know-it>

Doyle, A. (17 de mayo de 2020). Different Types of Harassment in the Workplace. Obtenido de The balance careers: <https://www.thebalancecareers.com/types-of-harassment-in-the-workplace-2060886>

Escartín, J. (2016). Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, 157-169.

Galindo-Vázquez, O., Ramírez-Orozco, M., Costas-Muñiz, R., Mendoza-Contreras, L. A., Calderillo-Ruíz, G., & Meneses-García, A. (2020). Symptoms of anxiety, depression and self-care behaviors during the COVID-19 pandemic in the general population. *Gaceta Medica de Mexico*, 156(4), 298–305. <https://doi.org/10.24875/GMM.20000266>

Goddard, J. (2016) *Tools for the High Road to Productivity and Competitiveness*.

Obtenido de ILO: International Labour Organization.

González E., M., & González S., A. (2018). El mobbing y desempeño laboral en el Hotel Tambo del Inka Resort and Spa, de la provincia de Urubamba, del departamento del Cusco en el 2017. Obtenido de Universidad Andina del Cusco: <http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1734/1/RESUMEN.pdf>

Gonzales, R. (2017). Mobbing y Clima laboral de los colaboradores de la empresa Solís Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Obtenido de Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11545/gonzales_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, V., De Cabo, M., Martín, C., & Franco, M. (2003). *El mobbing: Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo*. International Marketing & Communications, S.A

González-Rivera, J. A., Rosario-Rodríguez, A., & Cruz-Santos, A. (2020). Escala de Ansiedad por Coronavirus: Un Nuevo Instrumento para Medir Síntomas de Ansiedad Asociados al COVID-19. *Interacciones. Revista de Avances En Psicología*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24016/2020.v6n3.163>

Franco-Jimenez, R. A. (2020). Translation and psychometrical properties of Coronavirus Anxiety Scale (CAS) in Peruvian young people and adults. *Interacciones Revista de Avances En Psicología*, 6. <https://doi.org/10.24016/2020.v6n2.159>

Flores, M. de los Á., Chávez, M., & Aragón, L. E. (2016). Situaciones que generan ansiedad en estudiantes de Odontología. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8(2), 35–41. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2016.11.004>

Huarcaya-Victoria J.(2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [revista en Internet]* 2020 [acceso 11 de setiembre de 2020]; 37(2): 327-334. 37(2), 327–334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

- Husain, W. (2020) Depresión, ansiedad y estrés entre agentes de policía urbanos y rurales. *J Police Crim Psych* 35, 443–447. <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09358-x>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Investigation methodology. The quantitative, qualitative and mixed routes*, Mexico City, Editorial McGraw Hill Education, Year of issue: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714p
- Lee, S. A. (2020). Escala de ansiedad por coronavirus: un breve examen de salud mental para COVID-19 ansiedad relacionada. *Estudios de muerte*, 44 (7), 393-401. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1748481>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *El proceso de investigación*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Martínez-Otero, V. (2014). Ansiedad en estudiantes universitarios: estudio de una muestra de alumnos de la Facultad de Educación. *ENSAYOS. Revista de La Facultad de Educación de Albacete*, 29(2), 63–78. <https://doi.org/10.18239/ensayos.v29i2.384>
- M.O. Frenkel, L. Giessing, S. Egger-Lampl, et al., (2020) The impact of the COVID-19 pandemic on European police officers: Stress, demands and coping resources, *Journal of Criminal Justice*, <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101756>
- Morales, R. (2017). *Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario del distrito de Puente Piedra, 2017*. Obtenido de Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3333/Morales_DLACRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morten, N., & Stale, V. (2015). *Aggression and Violent Behavior*, Volume 21. ELSEVIER, 17-24.

Medina, S.; Preciado M.; y Pando, M. (2007) Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos. Revista de Salud Pública y Nutrición. Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. http://www.respyn.uanl.mx/viii/4/articulos/escala_estres.htm

Ministerio de Salud. (2020). Ministerio de Salud atendió más de un millón 200 mil casos relacionados a salud mental durante 2019. Plataforma Digital Única Del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/82187-ministerio-de-salud-atendio-mas-deun-millon-200-mil-casos-relacionados-a-salud-mental-durante-2019>

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Faria, S., Fonseca, S. M., Marques, A. J., Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Job stress, burnout and coping in police officers: Relationships and psychometric properties of the organizational police stress questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186718>

Olavarría, L. (2016). Moobing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima. Obtenido de Universidad Ricardo Palma: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/987/CORH%20OLAVARRIA_CL.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Organización Mundial de Salud. (2020). Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-healthservices-in-most-countries-who-survey>

Ramos, M. (2017). Mobbing en una asociación de esparcimiento privada, 2016. Obtenido de Universidad San Martín de Porres: <http://repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3256/ra>

mos_bmr.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rojas, M. (2017). Hostigamiento Psicológico laboral y la Productividad del personal de Enfermería del hospital Nacional Dos de mayo 2017. Obtenido de Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8862/Rojas_CMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruíz, H., Insfrán, K., Andrada, F., & Ayala, J. (2017). Research on the prevalence of Anxiety and 18 Depression in psychology students and their relation to Personality traits. *Revista Científica de La UCSA*, 4(1), 17–28. [https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2017.004\(01\)017-028](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2017.004(01)017-028)

Tinoco, V., Marta, S., & Suplemento, D. (2011). *Dialnet-NivelesDeEstresLaboralEnEmpleadosDeUnaInstitucionP-5568071*. 6–12.

Torres, W. (2010). Humiliation: Its Nature and Consequences. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*, 38.

Trujillo, L. (2014). Mobbing: El acoso moral en la relación laboral. Obtenido de Universidad Privada Antenor Orrero: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1818/1/RE_DERECHO_MOBBING.ACOSO.MORAL.RELACION.LABORAL_TESIS.pdf

Uthaya, R., & Yazdanifard, R. (2014). Workplace Bullying; Boundary for Employees and Organizational; Volume 14. *Gobal Journal INC.*, 7.

Wilkie, D. (2015). Workplace Gossip: What Crosses the Line? *BETTER WORKPLACES BETTER WORLD*: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/office-gossip-policies.aspx>

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,

33–50.

<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>

Zhan, M., Qin, Y., Xue, X., & Zhu, S. (2020). Death from Covid-19 of 23 Health Care Workers in China. *New England Journal of Medicine*, 382(23), 2267–2268. <https://doi.org/10.1056/nejmc200569>

Zapata, E. (2013). Mobbing: Una forma perversa de acoso laboral. <https://docplayer.es/12385523-Mobbing-una-forma-perversa-de-acoso-laboral.html>

ANEXOS

Anexo1: MATRIZ DE CONSISTENCIA CUANTITATIVA

TITULO DEL TRABAJO: Estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021

INTEGRANTES DE EQUIPO: Choque Perca, Jacqueline y Guzmán Espezúa, Samir

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ITEMS		METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021?	General	General	Variable 1: ansiedad por COVID-19		Tipo: Descriptivo-correlacional. Diseño: No experimental y transversal.
	Determinar la relación entre el estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021	Existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021	Indicadores	Ítems	
	1. Determinar la relación entre ansiedad por COVID-19 y las dimensiones del estrés laboral en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021.	H1. Existe correlación directa entre ansiedad por COVID-19 y las dimensiones del estrés laboral en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021.	Mareos Sueño Inmovilidad tónica Pérdida de apetito Náuseas o problemas estomacales	1 al 5	
					POBLACIÓN-

	2. Determinar las diferencias en ansiedad por COVID-19 y el estrés laboral entre agentes policiales, según sexo, edad y grado PNP del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021	H2. Existe diferencias significativas en ansiedad por COVID-19 y estrés laboral según sexo, edad y grado PNP en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021	Variable 2: Estrés laboral		MUESTRA-MUESTREO N= 121 n= 121
			Dimensiones	Ítems	
	3. Describir los niveles de estrés laboral en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021		Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	1 al 25	
	4. Describir los niveles de ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021.				
INSTRUMENTOS		INSTRUMENTO 1: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS	Tiene las siguientes propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido.		
		INSTRUMENTO 2: Coronavirus Anxiety Scale	Tiene las siguientes propiedades psicométricas estructura unifactorial $\chi^2(5) = 2.68$, CFI = 1.00, TLI = 1.00, RMSEA = .00, SRMR = .001, coeficiente alfa de .93.		

Anexo 02: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable Independiente Ansiedad por COVID19	La ansiedad se ha estudiado como una respuesta emocional ante un conjunto de hechos experienciales, fisiológicos y expresivos, donde la persona considera estos episodios como potencialmente amenazantes, aunque no necesariamente resulte peligroso en tiempos de pandemia por COVID-19.	Coronavirus Anxiety Scale está conformado por cinco ítems. Los participantes responderán con qué frecuencia experimentaron los síntomas de ansiedad a partir de una escala con cinco opciones de respuesta (0 = de ninguna manera a 4 = casi todos los días). Dicho instrumento es unidimensional.	El instrumento es unidimensional, por lo tanto, no tiene dimensiones	MAREOS	1	Ordinal
				SUEÑO	2	
				INMOVILIDAD TÓNICA	3	
				PÉRDIDA DE APETITO	4	
				NÁUSEAS O PROBLEMAS ESTOMACALES	5	

Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable Dependiente Estrés laboral	El estrés laboral es la respuesta tanto fisiológica, psicológica como conductual de un sujeto que trata de adaptarse a las presiones internas y externas, generándose cuando ocurre un desajuste entre el puesto laboral y la organización.	La Escala de estrés laboral posee siete dimensiones: El instrumento cuenta con 25 ítems, los cuales se asocian con las dimensiones, y una escala de Likert de 7 niveles.	Clima organizacional	Estrategia organizativa	1, 10, 11, 20	Ordinal
			Estructura organizacional	Intervención y efectividad	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo	3, 15, 22	
			Tecnología	Uso adecuado de tecnología	4, 14, 25	
			Influencia del líder	Intervención y efectividad	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del grupo.	Respaldo de metas	8, 19, 23	

Anexo 03: INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
ESCALA DE ANSIEDAD POR CORONAVIRUS

Instrucciones: ¿Con qué frecuencia ha experimentado las siguientes molestias en las últimas dos semanas?

	Ninguna	Menos de un día o dos	Varios días	Mas de 7 días	Casi todos los días durante las últimas 2 semanas
Me sentí mareado, aturdido o débil, cuando leía o escuchaba noticias sobre el coronavirus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tuve problemas para quedarme o permanecer dormido porque estaba pensando en el coronavirus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me sentí paralizado o congelado cuando pensaba o estaba expuesto a información sobre el coronavirus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perdí interés en comer cuando pensaba o estaba expuesto a información sobre el coronavirus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentí nauseas o problemas estomacales cuando pensé o estaba expuesto a información sobre el coronavirus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nota: El autor original de la Coronavirus Anxiety Scale (Lee, 2020) colocó bajo dominio público la versión en inglés para fomentar su uso clínico e investigativo. Igualmente, los autores de la versión en español, colocamos el instrumento bajo dominio público para su uso en países y comunidades hispanoparlantes. Por lo tanto, no se requiere permiso formal para su reproducción y uso por parte de terceros, más allá de la cita apropiada del presente artículo y el artículo de Lee (2020).

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS
POR IVANCEVICH & MATTESON**

Nombres y apellidos: _____

Unidad orgánica: _____ edad: _____

Género: (M) (F)

Tiempo promedio de trabajo: _____ Tiempo en el cargo actual: _____

Área / servicio en el que labora: _____ cargo: _____ fecha: ___/___/___

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

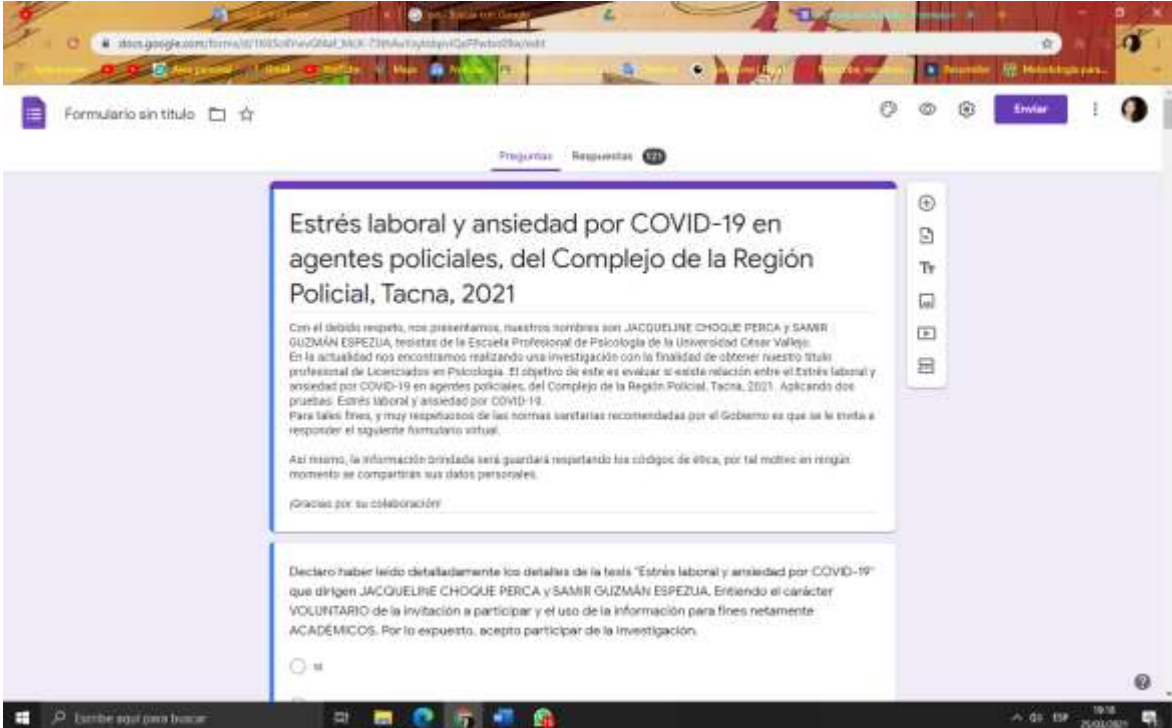
Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							

7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.								
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.								
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.								
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.								
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.								
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con 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.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

Captura de pantalla del Formulario de Google

URL: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdKCtDAuJOToLmiNwK1-wmc_O3JCMEaJ8fbgij7bSgll4YCEQ/viewform?usp=sf_link



The screenshot shows a Google Form titled "Estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021". The form is displayed in a browser window with the URL https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdKCtDAuJOToLmiNwK1-wmc_O3JCMEaJ8fbgij7bSgll4YCEQ/viewform?usp=sf_link. The form content includes:

Estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021

Con el debido respeto, nos presentamos, nuestros nombres son JACQUELINE CHOQUE PERCA y SAMIR GUZMÁN ESPEZUA, tesisistas de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación con la finalidad de obtener nuestro título profesional de Licenciados en Psicología. El objetivo de este es evaluar si existe relación entre el Estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021. Aplicando dos pruebas: Estrés laboral y ansiedad por COVID-19.

Para tales fines, y muy respetuosos de las normas sanitarias recomendadas por el Gobierno es que se le invita a responder el siguiente formulario virtual.

Azi mismo, la información brindada será guardada respetando los códigos de ética, por tal motivo en ningún momento se compartirán sus datos personales.

¡Gracias por su colaboración!

Declaro haber leído detalladamente los detalles de la tesis "Estrés laboral y ansiedad por COVID-19" que dirigen JACQUELINE CHOQUE PERCA y SAMIR GUZMÁN ESPEZUA, Entiendo el carácter VOLUNTARIO de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente ACADÉMICOS. Por lo expuesto, acepto participar de la investigación.

SI

Anexo 04: CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA ESCUELA



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 21 de marzo de 2021

CARTA INV.N°1311 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Coronel PNP
Martín Justino CARDENAS CARPIO
JEFE DE LA REGIÓN POLICIAL TACNA
TACNA.
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. Jacqueline CHOQUE PERCA con DNI 45252732 y el Sr. Samir GUZMAN ESPEZUA con DNI 44634268, estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002604505 y N° 7002604494 respectivamente, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021". 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 proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Anexo 5: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD

POLICÍA NACIONAL DEL PERU

XIV-MACROPOL-TAC-MOQ

REGPOLTACNA-OFAD

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN


El Coronel PNP Martin Justino CARDENAS CARPIO, Jefe de la Región Policial Tacna de la XIV-Macro Región Policial, quien suscribe, autoriza a:

- Jacqueline CHOQUE PERCA DNI 45252732
- Samir GUZMAN ESPEZUA DNI 44634268

Para acceder a la instalaciones de la Región PNP Tacna, a fin de recabar información de índole académico, referente a trabajo de Investigación de la Carrera de Psicología titulado "Estrés laboral y ansiedad por COVID19 en agentes policiales del Complejo de la Región Policial, Tacna, 2021", para lo cual, deberá solicitar consentimiento al personal policial mediante vía telefónica para acceder a resolver cuestionarios de Psicología, asimismo se comunica que al término de dicha comisión, deberá acudir a la OFAD, e informar sobre resultados de su visita, significando que dicha información deberá ser manejada con estricta RESERVA, y no ser divulgada en medios de comunicación ni otros que comprometan la imagen Institucional. Asimismo en todo momento deberán respetar los protocolos de bioseguridad, por motivo del COVID19.

Se expide la presente, a solicitud del interesado, para fines administrativos.

Tacna, 22 de Marzo del 2021



SAMI GUZMAN ESPEZUA
DNI 44634268




0A-210083
Martin Justino CARDENAS CARPIO
CORONEL PNP
JEFE DE LA REGION POLICIAL TACNA


Anexo 6: AUTORIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Escala de Ansiedad por Coronavirus



Death Studies

ISSN: 0748-1187 (Print) 1091-7683 (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/udst20>





Coronavirus Anxiety Scale: A brief mental health screener for COVID-19 related anxiety


Sherman A. Lee


To cite this article: Sherman A. Lee (2020) Coronavirus Anxiety Scale: A brief mental health screener for COVID-19 related anxiety, *Death Studies*, 44:7, 393-401, DOI: [10.1080/07481187.2020.1748481](https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1748481)


To link to this article: <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1748481>

 Published online: 16 Apr 2020.

 Submit your article to this journal [↗](#)

 Article views: 53105

 View related articles [↗](#)

 View Crossmark data [↗](#)


 Citing articles: 25 View citing articles [↗](#)

Table 3. Brief mental health screener.

How often have you experienced the following activities over the last 2 weeks?		CAS				
		Not at all	Rare, less than a day or two	Several days	More than 7 days	Nearly every day over the last 2 weeks
1.	I felt dizzy, lightheaded, or faint, when I read or listened to news about the coronavirus.	0	1	2	3	4
2.	I had trouble falling or staying asleep because I was thinking about the coronavirus.	0	1	2	3	4
3.	I felt paralyzed or frozen when I thought about or was exposed to information about the coronavirus.	0	1	2	3	4
4.	I lost interest in eating when I thought about or was exposed to information about the coronavirus.	0	1	2	3	4
5.	I felt nauseous or had stomach problems when I thought about or was exposed to information about the coronavirus.	0	1	2	3	4
Column Totals		_____ +	_____ +	_____ +	_____ +	_____ +
		Total Score _____				

Note. CAS: Coronavirus Anxiety Scale. The CAS is placed in the public domain to encourage its use in clinical assessment and research. No formal permission is therefore required for its reproduction and use by others, beyond appropriate citation of the present article.

Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT- OMS por Ivancevich & Matteson

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

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

Mg. Ángela Suárez Tunanña
Docente de la Universidad César Vallejo
asuarez@ucv.edu.pe



Resumen

Se adapta la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores telefónicos, entre los que se encuentran 89 trabajadores en el área de Atención al Cliente y 114 en el área de Ventas de un Contact Center de Lima. Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido. Finalmente se realizaron los baremos en la muestra total.

Palabras clave: Adaptación, OIT, OMS, Contact Center, Estrés Laboral

Abstract

Stress Scale of the OIT-OMS was adapted in a sample of 203 employees who work as telephone assistant, among which 89 are in the Customer Service area and 114 in the area of a Sales Contact Center of Lima. The results indicate that the Job Stress Scale gets adequate psychometric properties: Reliability through the method of internal consistency (Cronbach's alpha = 0.972) and construct validity. Finally, the scales were performed in the total sample.

Keywords: adaptation, OIT, OMS, Contact Center, Work Stress

Cómo citar este artículo

Suárez, A. (Junio, 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 PsiqMag*. Recuperado de <http://www.cvlma.edu.pe/psiqmag/index.html>

PsiqMag vol. 2 N° 1, 2013 pp. 33-50

33

Anexo 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr./Sra.: _____

Con el debido respeto, nos presentamos, nuestros nombres son **JACQUELINE CHOQUE PERCA y SAMIR GUZMÁN ESPEZÚA**, tesistas de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación con la finalidad de obtener nuestro título profesional de Licenciados en Psicología. El objetivo de este es evaluar si existe relación entre el Estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial de Tacna, 2021. Aplicando dos pruebas: Cuestionario de Estrés laboral y Escala de ansiedad por COVID-19. Para tales fines, y muy respetuosos de las normas sanitarias recomendadas por el Gobierno es que se le invita a responder el siguiente formulario virtual. Así mismo, la información brindada será guardará respetando los códigos de ética, por tal motivo en ningún momento se compartirán sus datos personales.

¡Gracias por su colaboración!

Atte.

Jacqueline Choque Perca

Samir Guzmán Espezúa

ESTUDIANTES DE LA EP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESÁR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene lo siguiente:

Yo, declaro haber leído los detalles de la tesis "**Estrés laboral y ansiedad por COVID-19 en agentes policiales, del Complejo de la Región Policial de Tacna, 2021**" que dirigen JACQUELINE CHOQUE PERCA y SAMIR GUZMÁN ESPEZÚA. Entiendo el carácter voluntario de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente académicos. por lo expuesto, acepto participar de la investigación.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 8: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 3

Análisis de confiabilidad según Alfa de Cronbach del Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT – OMS

	Cronbach's α	McDonald's ω
Estrés laboral	0.801	0.960

Tabla 4

Análisis de confiabilidad según Alfa de Cronbach de las dimensiones del Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT – OMS

	Cronbach's α	McDonald's ω
Estrés laboral	0.937	0.944
Clima organizacional	0.767	0.955
Estructura organizacional	0.773	0.953
Territorio organizacional	0.793	0.961
Tecnología organizacional	0.775	0.954
Influencia de líder	0.763	0.957
Falta de cohesión	0.759	0.952
Respaldo del grupo	0.773	0.955

Tabla 5

Análisis de confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Ansiedad por Coronavirus

	Cronbach's α	McDonald's ω
Ansiedad por COVID 19	0.802	0.915

Tabla 6

Análisis de confiabilidad según Alfa de Cronbach de los ítems de la Escala de Ansiedad por Coronavirus

	Cronbach's α	McDonald's ω
ANSIE1	0.751	0.915
ANSIE2	0.754	0.895
ANSIE3	0.746	0.890
ANSIE4	0.791	0.917
ANSIE5	0.786	0.911
Ansiedad por COVID 19	0.840	0.861

Anexo 9: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 7

Análisis de validez del Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT – OMS

	KMO	Chi-cuadrado aproximado	gl	Sig.
Estrés laboral	.904	773,333	21	.000

Tabla 8

Análisis de validez de la Escala de Ansiedad por Coronavirus

	KMO	Chi-cuadrado aproximado	gl	Sig.
Ansiedad por COVID 19	.839	268.971	10	.000

Tabla 9

Conversión de puntuaciones brutas a baremos del Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT – OMS

Niveles de estrés	puntuación
- Bajo Nivel de Estrés	< 90
- Nivel intermedio	91 – 117
- Estrés	118 – 153
- Alto nivel de estrés	> 154

Tabla 19

Conversión de puntuaciones brutas a baremos de la escala de ansiedad por coronavirus

Niveles de ansiedad	puntuación
Mínimo	0-4
Leve	5-9
Moderado	10-14
Severo	15-20