



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al COVID-19 en  
policías de Trujillo durante la pandemia**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Carranza Chávez, María Ysabel (Orcid:0000-0002-8279-9826)

Ortiz Carrera, Silvia Cristina (Orcid:0000-0002-9523-7144)

**ASESORA:**

Dra. Chávez Ventura, Gina María (ORCID: 0000-0002-4638-3487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por brindarme toda la fortaleza; a mis madres Mariela Chávez e Isabel Juárez por ser mis guías espirituales brindándome su peculiar amor quienes me enseñaron el camino de servir y amar.

A mi hermana Ana Ysabel por su apoyo incondicional, soporte cuando quería decaer y la motivación de seguir adelante; a mi esposo por su amor y compañía.

### **María Ysabel Carranza Chávez**

A Dios por la vida; a mi padre por toda la ayuda necesaria para mi desarrollo profesional y a mi madre por ser mi fuente de inspiración y mi hermano por su profesionalismo brindado. Y a los amores de mi vida Vianna y Enrique.

### **Silvia Cristina Ortiz Carrera**

## **Agradecimiento**

Nuestro corazón siente un total agradecimiento en primer lugar hacia Dios por concedernos sabiduría, vida y salud.

A nuestra asesora por brindarnos los aportes necesarios para el desarrollo de esta investigación.

A los efectivos de la PNP quienes gentilmente estuvieron dispuestos para la aplicación de nuestras evaluaciones.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo de investigación .....	15
3.2. Operacionalización de variables .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos .....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	44

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> <i>Porcentajes de los datos sociodemográficos</i> .....	17
<b>Tabla 2:</b> <i>Niveles descriptivos de Estrés Laboral y sus dimensiones</i> .....	23
<b>Tabla 3:</b> <i>Niveles descriptivos de Bienestar Psicológico y sus dimensiones</i> .....	23
<b>Tabla 4:</b> <i>Niveles descriptivos de Miedo al Covid-19</i> .....	24

## Resumen

En busca de aportar información sobre poblaciones policiales en situaciones de emergencia, esta investigación logró determinar los niveles de estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al Covid-19 en policías de Trujillo durante la pandemia. Se trabajó con una muestra de 246 participantes de edades entre 30 y 40 años, mayormente varones. Además, al ser un trabajo descriptivo, el presente utilizó los cuestionarios: Estrés Laboral de Prieto y Trucco (1995), Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1995) y Escala de Miedo al Covid-19 de Ahorsu et. al. (2020).

La evaluación se realizó de manera remota, utilizando Formularios Google. Como resultados se encontró que, la mayoría de policías de Trujillo durante la pandemia tiene un nivel intermedio de estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al Covid-19. Del mismo modo sucedió con las dimensiones de las primeras variables (estrés psicológico, fisiológico y estresores; y autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, propósito de vida, relaciones positivas y dominio del entorno). Además, en promedio, el 20% de la población se encontraba en un nivel alto de estrés laboral y miedo al Covid-19.

## **Abstract**

In seeking to provide information on police populations in emergency situations, this research was able to determine the levels of work stress, psychological well-being and fear of Covid-19 in Trujillo police officers during the pandemic. We worked with a sample of 246 participants between the ages of 30 and 40, mostly men. In addition, being a descriptive work, this study used the questionnaires: Labor Stress by Prieto and Trucco (1995), Psychological Well-being by Carol Ryff (1995) and the Scale of Fear of Covid-19 by Ahorsu et. to the. (2020).

The evaluation was carried out remotely, using Google Forms. As a result, it was found that the majority of Trujillo police officers during the pandemic have an intermediate level of work stress, psychological well-being and fear of Covid-19. The same happened with the dimensions of the first variables (psychological and physiological stress and stressors; and self-acceptance, autonomy, personal growth, life purpose, positive relationships and mastery of the environment). In addition, on average, 20% of the population was in a high level of work stress and fear of Covid-19.

## I. INTRODUCCIÓN

En el marco de la normativa para prevenir el contagio por COVID-19, la investigación científica ha empezado a develar diversos perjuicios que la pandemia ha tenido sobre la salud mental global. Desde que se declaró una emergencia de salud pública, este virus ha elevado los niveles de estrés, ansiedad y miedo en los ámbitos de desarrollo humano laboral (Monterrosa et al., 2020). En ese sentido, al finalizar el año, hubo un aumento de un 70% de casos de estrés laboral en el mundo, acompañado de deserciones laborales, y un aumento de familias pobres (Lozano, 2020).

Diversas investigaciones indican que el estilo de vida policial es de mucho riesgo, por lo que ha llegado a ser comparada con la vida militar y las fuerzas de rescate (Castro et al., 2012; Spence et al., 2019). En ese sentido, llega a ser la segunda profesión con la tasa más alta de homicidio por labores, y uno de los oficios con más alto índice de suicidio en Europa y parte del continente americano (Echeburúa, 2015; Rodríguez et al., 2013; De Puelles, 2009). Syed, et al. (2020) también encuentran una gran cantidad de afectaciones a la salud mental en policías de Asia y Europa, tales como: depresión, estrés post traumático, ansiedad generalizada, ideaciones suicidas, y consumo de alcohol peligroso; siendo el factor de estrés ocupacional muy recurrente en dichas alteraciones del bienestar psicológico.

En ese sentido, la vida del policía, es observada como un estilo de vida sacrificado, una realidad totalmente alejada del orden y bienestar que tanto anhela el sistema nacional de defensa (Aparicio, 2016). El agente policial mantiene un estilo de vida estresante, debido a una serie de factores que ocurren en su rutina diaria, sumados a las condiciones laborales poco favorables, y a la actitud de la ciudadanía sobre su institución (Hernández, 2018). En ese sentido, existe una conexión característica entre la vida policial y el estrés; estatus quizá relacionado con la exposición constante a peligros mortales, los extensos turnos laborales, la deficiencia en el reconocimiento de su esfuerzo, la variabilidad de jefes con diferentes políticas, y las expectativas bajo las cuales cumplen sus labores (al ser evaluados constantemente) (Zauzo, 2018).



En el Perú la situación es similar; por ejemplo, el estudio de Vásquez (2018) concluye que un promedio del 40.5% de los agentes policiales de la ciudad de Lima sufren de estrés laboral. Además, el estudio de Cruz y Chávez (2017) encuentra niveles de riesgo altos de policías de Huaraz con probabilidad de sufrir o en condición de paciente con problemas de salud mental, debido a situaciones de estrés.

En ese contexto, y en sumatoria con el hecho de que el Perú es una nación muy perjudicada por el coronavirus, situación que ha obligado al gobierno a disponer de la totalidad de áreas de atención de primer nivel en emergencias, en pro de la prevención e intervención de esta enfermedad, la Policía Nacional del Perú se ha visto obligada a doblar esfuerzos, pagando el precio en doble de muertes y perjuicios, costo que ya les significaba altísimo en años anteriores (Decreto supremo N° 146-2020-PCM) (Sánchez & Llerena, 2020) .

A la fecha, más de 27000 agentes policiales se han contagiado en el Perú, y un promedio de 455 policías peruanos han sido reportados como fallecidos (Lira, 27/08/2020). En sumatoria, la vida policial en el país, representa una cifra incómoda de analizar, avivada por estos problemas psicológicos y de salud, que se ven surgidos a partir del estrés en su contexto laboral (Mora, 2018). Así, el estrés laboral representa una forma de englobar todos estos problemas que afectan su bienestar psicológico, con el fin de crear una necesidad a la cual cubrir y atender; y más aún cuando aquella problemática, no está siendo tratada ni evaluada por ninguna entidad del Estado Peruano (Núñez, 2017).

Mejorar la salud mental de cualquier población en el contexto del coronavirus, pero, sobre todo, de los miembros de las fuerzas policiales, se vuelve una tarea cada vez más difícil, debido a que las energías de las organizaciones en la sociedad peruana, se han centrado en otros temas; por lo que aún no se han concentrado los recursos necesarios para asegurar el bienestar psicológico y prevenir el estrés en contextos policiales (Accinelli, et al. 2020).

El bienestar psicológico en profesionales de atención primaria, y sobre todo en policías, es definido como un estado de satisfacción que permite alcanzar su mejor nivel, tanto en el trabajo, como en la casa y la sociedad; por lo que busca que los

mismos agentes interioricen esta necesidad como una prioridad para su propio desarrollo, y se dediquen a buscar protegerla junto con su integridad física (Coca & Thomas, 2017).

Para Ying (2020) una realidad representativa de las epidemias por infecciones, a diferencia del caso de otras enfermedades, es el miedo, ya que está claramente relacionado a la tasa y media de contagio (vertiginosa y etérea), y a su morbilidad y mortandad; por tanto, acarrea otros inconvenientes psicosociales que circunscriben la estigmatización, la discriminación, y la histeria, dando como resultado, altos niveles de descontrol social, y reacciones sin fundamento o raciocinio ante la cercanía de casos de Covid-19.

Por todo lo mencionado, este trabajo de investigación se interesó en el estado y los niveles de las variables estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al Covid-19 que tuvieron los miembros de la Policía Nacional del Perú en Trujillo, una de las ciudades con más índice de contagio en el Perú y peores cifras de inseguridad ciudadana en la región La Libertad. Con más de 24000 contagiados y 2111 muertos, la ciudad de Trujillo se ha vuelto un foco de atención en la lucha contra la expansión del virus, contexto que no deja de lado la gran cantidad de crímenes a los que se enfrentan los oficiales (El Periódico, 08/09/2020). Es por ello que esta población, requiere con urgencia de estudios sobre los recursos y efectos en los miembros de las fuerzas del orden, respecto a la situación estresante que intentan manejar en su día a día.

Resulta de suma importancia realizar estudios con temática similar, debido a que las propuestas empíricas sobre la población policial peruana son escasas. Una investigación que facilite nuevas evidencias sobre la situación, no solo motivará a futuros investigadores, sino que representa el inicio de una línea de avances científicos, que, en grandes rasgos, construye nuevos paradigmas y ofrece respuestas a problemáticas como la anteriormente expuesta.

Cabe mencionar que esta investigación siguió un enfoque de estudio de las organizaciones, por lo que se centró en las variables que rodean el estrés laboral, como importantes conceptos de análisis que significan un progreso en el intento de la ciencia por seguir aportando mejoras a la sociedad, a pesar de contextos

peligrosos, como lo es esta pandemia. En ese sentido, la visión de trabajo se concentró en los resultados y la efectividad que pueda ofrecer dicho análisis a la cotidianidad y el profesionalismo de los policías, la psicología y el bienestar psicológico del trabajador.

Además de ser un aporte científico para la psicología y la salud mental de los profesionales de primera línea en emergencias y desastres, este trabajo significa una contribución social a aquellos sectores de la población civil y profesional, que se encuentran desatendidas (desde hace muchos años).

Por lo tanto, se pretendió resolver el problema: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al COVID-19 en policías de Trujillo durante la pandemia?

Por lo consiguiente, el objetivo general de la investigación fue: determinar el nivel de estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al Covid-19 en policías de Trujillo durante la pandemia. Los objetivos específicos buscaron: determinar el nivel de las dimensiones de estrés laboral en policías de Trujillo durante la pandemia; y determinar el nivel de las dimensiones de bienestar psicológico en policías de Trujillo durante la pandemia.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Benavides, Segura y Rojas (2020) en su investigación que tuvo como objetivo analizar el bienestar psicológico de policías del Caribe de Colombia, de tipo descriptivo, con una muestra de 602 miembros policiales, y a través de tres encuestas estandarizadas; obtuvieron como resultado que, el 6% obtuvo un puntaje bajo y el 30% un nivel medio. Los autores encontraron diferencias significativas entre géneros, siendo las mujeres quienes obtuvieron puntajes más altos; también hubo diferencias en los rangos, puntuando más alto los rangos mayores, lo que hace un énfasis en el grupo etario también.

Caycho et al. (2020) en su investigación para determinar el nivel de miedo al Covid en policías peruanos, de tipo descriptivo, con una muestra de 120 participantes de 23.57 años de edad promedio, y a través de tres cuestionarios; obtuvieron como resultado que, el 42.5% obtuvo puntaje muy alto en la escala de miedo al Covid, el 43% mencionó tener mucho miedo al Covid, y el 43% tiene miedo de perder la vida por el virus. Los autores sugieren que los participantes tienen más reacciones emocionales que sintomáticas ante el miedo, siendo un factor muy enfatizado el miedo que ellos tienen a contagiar a sus familiares.

Monterrosa et al (2020) en su investigación para determinar el nivel de estrés laboral, ansiedad y miedo al Covid en una población médica de Colombia, de tipo descriptiva, con una muestra de 531 participantes de 30 años promedio, aplicando 3 encuestas; obtuvo como resultados que, el 6% del personal presentó estrés laboral, mientras que el 37.1% obtuvo un puntaje alto en la escala de miedo al Covid-19. De estos, las personas con un nivel más bajo de bienestar psicológico, experimentaron un mayor nivel de estrés laboral. Los autores concluyen que mientras la mayoría presentó problemas de ansiedad, mínimo 4 de cada 10 participantes presentaba estrés y/o miedo al Covid.

Tualombo (2018) en su investigación que tuvo como objetivo determinar los niveles de estrés laboral y el bienestar psicológico de los docentes de una universidad privada de Lima Este, un estudio de tipo descriptivo, con una muestra de 203 docentes, y utilizando un cuestionario y una escala; obtuvo como resultados que, el 33.5% de los participantes tenía un nivel bajo de bienestar psicológico, y un 65%

un nivel de estrés alto. Esto quiere decir que, a mayor nivel de estrés laboral en la población, menor nivel de bienestar psicológico. La autora menciona que las dimensiones que puntuaron más bajos fueron relaciones positivas y crecimiento personal del bienestar psicológico, y que las diferencias entre género fueron más notorias en esta variable.

Mas (2017) en su investigación para identificar el nivel de estrés laboral de los policías de la Comisaría Sol de Oro de Los Olivos, de tipo descriptiva, con una muestra de 48 efectivos, y utilizando un cuestionario; obtuvo como resultados que, el 64% de los evaluados se encuentran en riesgo o están presentando estrés laboral. Además, el autor concluye que los altos esfuerzos, las bajas recompensas, la falta de apoyo, elevada inseguridad y la desigualdad salarial, originan fuertes emociones negativas (desequilibrio emocional), afectando su salud física y psicológica.

Oviedo y Talavera (2016) en su investigación para determinar los niveles de estrés laboral y su relación con las dimensiones de la personalidad del personal policial de las comisarías de Santa Marta y Palacio Viejo de la ciudad de Arequipa, de tipo descriptivo, con una muestra de 142 policías y a través de dos cuestionarios; obtuvieron como resultados que, el estrés laboral está presente en la población en un 69.7%, con tendencia igual entre géneros y con énfasis en edades menores. En ese sentido, los autores mencionan que los participantes que denotaron una personalidad débil, se mostraron más vulnerables a sufrir de estrés laboral, y, por ende, afectar sus labores.

El presidente de la American Psychological Association (APA) Martin Seligman en 1998 en su coloquio inicial sustentó que la psicología de ese siglo debía compensar al estudio de las virtudes y de la felicidad, por lo que destacó la urgencia de que la psicología se tornara hacia lo que él nombró “psicología positiva” (Mesurado, 2017). Por esto, la psicología debía resaltar el análisis y la edificación de las características más positivas de las personas como: el coraje, la ética del trabajo, la capacidad de experimentar placer, el optimismo, la responsabilidad social, y la habilidad interpersonal (Lupano & Castro, 2010).

Después de eso, el objetivo de la psicología positiva se basó en ayudar al estudio de las situaciones y condiciones que tengan relación con la evolución óptima de las personas, sociedades y organizaciones. De esto nacen, conceptos primordiales a definir para estos profesionales, uno de ellos, la palabra "felicidad" (Contreras & Esguerra, 2006). De manera general, es planteada por la psicología como un estado o rasgo.

Lo que conllevaría a la creación de dos perspectivas o puntos de vista discutibles en un solo constructo. El primero, que plantea la felicidad como estado total que se logra por medio de pequeños estados o etapas de felicidad (Hernández & Valera, 2001). El otro, que plantea la idea de la felicidad como un sentimiento general que permite interpretar de manera positiva los diversos contextos o situaciones de la vida diaria. Bajo estos preceptos, felicidad, conceptualmente hablando, comprende bienestar "subjetivo" y satisfacción "de vida", por lo que, incluye los afectos y las cogniciones de la persona (Muratori, et al., 2015).

Entonces, surge la necesidad de la concepción de un término general que describa la satisfacción psicológica. Así, la psicología ha tomado dos enfoques sobre el bienestar de un individuo: el bienestar subjetivo y el bienestar psicológico; todo, con el fin de facilitar las investigaciones y estudios. Sobre todo, cuando existe una extensa idea de hedonismo que circunscribe el favoritismo humano por los placeres corporales y mentales (Romero, Brustad & García, 2007).

El bienestar subjetivo es lo que los individuos sienten y piensan sobre sus vidas, y lo que crea un proceso cognoscitivo y afectivo, con el fin de que estos alcancen una evaluación de su propia existencia (Cuadra & Florenzano, 2003). Normalmente, se le llama "felicidad" al bienestar subjetivo, esto, debido a que se experimenta a través de una mayor cantidad de emociones satisfactorias y poco desagradables, consiguiendo comprometer al sujeto, en proyectos interesantes y de satisfacción con sus vidas (González, 2004). Por lo que el propósito principal del bienestar subjetivo es la autoevaluación que el individuo hace de su vida.

No obstante, el bienestar psicológico nace del equilibrio entre las expectativas (metas y proyectos por cumplir) y los logros (lo cumplido, satisfacción actual); lo que engloba las áreas de más provecho para el ser humano. Dicha satisfacción

vital surge a luego de la transacción o etapa evolutiva en confrontación del sujeto y su medio social, donde se circunscriben las situaciones neutrales materiales y de la sociedad, que prometen al hombre ciertos beneficios para la autorrealización individual (García, 2005).

Existen variados elementos coincidentes en el bienestar psicológico, y en su correlación entre etapa evolutiva y felicidad: el ejercicio físico (factor que disminuye el estrés), las enfermedades, los factores de estudio social, la violencia, los factores económicos, la salud, el círculo de apoyo y las redes de afecto (Ballesteros, et al., 2006).

Existe una similitud entre el bienestar psicológico y la autodeterminación, la cual une las ideas “eudaimonia” y “autorrealización”, definiendo el bienestar. La funcionalidad de la salud mental óptima involucra la apropiada complacencia de tres requisitos psicoemocionales principales: vinculación, autonomía y competencia; además de un proyecto de vida coherente y de conveniencia (Vásquez et al., 2009).

Existen 6 elementos fundamentales estudiados por la teoría de Carol Ryff: variantes en la trayectoria de evolución humana, las características de personalidad, la relación de las personas con sus experiencias diarias, las relaciones laborales y actividades sociales, la salud definida en factores de protección y de riesgo, y la intervención clínica y allegados (De Juanas et al., 2013).

Primeramente, para la psicología, el bienestar reside en la idea de una felicidad subjetiva, erigida en la experiencia de satisfacción en vez de disgusto, aceptando los preconceptos sobre lo que es bueno y malo en la vida de la persona (Rodríguez & De Rivas, 2011). Por ende, el bienestar subjetivo es una cualidad extensa de condiciones que encierra las reacciones a base de emociones de los seres humanos, la complacencia y los placeres de dominio, y los prejuicios sobre el concepto de satisfacción de vida que tiene la persona.

Este concepto engloba las dos unidades principales de este tipo de bienestar: la respuesta emocional de los individuos, llamados también afectos; y la satisfacción de vida (que no es más que una valoración general que la persona realiza de su

estilo de vida, analizando lo que ha logrado, es decir sus metas cumplidas, y sus expectativas, es decir sus metas por cumplir) (Rodríguez & Córdova, 2020).

De esto surge el modelo de Bienestar psicológico de Carol Ryff. Esta teoría hace referencia a diversos elementos directamente relacionados al estilo de vida satisfactorio para las personas. Por ello, es necesario observar al sujeto como un ente integral, considerando su edad evolutiva (etapa de desarrollo), los roles que se le han asignado, y sus tareas para con la sociedad y para sí mismo (Rosa & Quiñones, 2012). Además, las distintas fases de desarrollo del ser humano significan a desafíos individuales que, para superarlos, la persona necesita circunstancias o rasgos mínimos. Por lo que, cuando una persona evalúa su propio bienestar psicológico, lo observa a través de estos factores (Alva, Flores, López & Torres, 2019).

El bienestar, de manera general, es el surgimiento de la satisfacción sobre las necesidades básicas planteadas y sustentadas por Abraham Maslow; ya que, si se logra satisfacer tales necesidades, se comienza a prestar atención a las demás necesidades de la pirámide (necesidades secundarias), con lo que las personas comienzan a sentir la tranquilidad que buscan (Valle, 2015). El estilo de vida se delimita por las circunstancias conmensurables que surgen según la persona se desarrolla, como lo son: la educación, la vivienda, y demás factores que amplían la visión de sí mismo del sujeto (Cassaretto, Martínez & Tavera, 2020).

El modelo de bienestar psicológico plantea seis dimensiones, en un perpetuo sistema positivo-negativo de valoración del autoconocimiento del individuo. Estas dimensiones son: autoaceptación (valoración de la propia persona); autonomía (principio de autodeterminación e independencia); crecimiento personal (se relaciona con el crecimiento y evolución personal); propósito de vida (significado del porqué de la existencia de la persona); relaciones positivas (tener o construir relaciones eficaces con los demás); dominio del entorno (como el individuo maneja su medio) (Rosa, et al., 2015).

Existen seis elementos básicos que se relacionan al bienestar psicológico: factores cognitivos (autoevaluación de los aspectos específicos y abstractos en la vida de la persona); factores de la personalidad (caracteres de la conducta y la psique del



individuo, que determinarán sus acciones; factores afectivos (formulación de sensaciones como el miedo, la alegría, la felicidad o la tristeza se tornan fundamentales); factores culturales y sociales (la persona se sitúa en un medio determinante en el que se describe con un género, una raza y un nivel socioeconómico); factores biológicos (herencia genética que pueden ser predisposiciones en la psique); factores de moralidad y creencias (composición psicológica del sujeto que tiene el fin de manejar creencias) (Buiza, García, Días, Arriola & Fernández, 2020).

Otro modelo de bienestar psicológico es el de Marie Jahoda, quien, resalta la calidad de una salud mental integral, por medio del progreso de una teoría del bienestar psicológico a través de 6 dimensiones, sobre las características de sí mismo, y en la valoración de acontecimientos externos que merecen la práctica diaria, utilizando los procesos psíquicos: autoestima, desarrollo, motivación, integración, visión abierta, resolución del estrés, autonomía, sensibilidad, control del medio, relaciones interpersonales, autocontrol y solución de problemas (Bertolín, 2020; Rosales, 2018).

En América Latina, el estrés laboral representa una de los peores problemas del estilo de vida contemporánea. El estado del Perú no difiere, ya que diversas investigaciones indican que este fenómeno, en un futuro cercano, ocasionaría un perjuicio significativo para la salud de la población, debido a que el estilo de vida latinoamericano es estresante, a consecuencia de la falta de servicios básicos, seguro y una innumerable lista de factores de riesgo para el empleado de una organización (Tello, 2020). Actualmente se conocen las consecuencias del estrés, al que incluso se le ha denominado el principal responsable de enfermedades mortales crónicas y de muchas deficiencias socioculturales de polémica moral. Así, se dice que el estrés llega a afectar el bienestar de las organizaciones y comunidades, llegando a afectar la salud personal, las relaciones interpersonales, la vida laboral y familiar (Chunga, et al., 2020).

El estrés tiene la siguiente tipología: estrés que todos conocen, que se presenta el desenvolvimiento de las tareas del día a día del individuo (en el que predomina el daño fisiológico directo); el síndrome de "burnout" compuesto por sobreesfuerzo y desgaste físico con: alteraciones del humor, ánimo, metabólico y afectaciones en

el sistema cardiovascular; el “acoso psicológico en el trabajo” o "mobbing", basado en la vulneración de los derechos básicos de cada trabajador (insultos, acoso, faltas de respeto); el estrés agudo y el estrés postraumático; que son resultado de una circunstancia muy traumática que puso en duda la integridad de la persona, amenazando su seguridad física; y el 'Karoshi', un fenómeno surgido en Japón, que representa la muerte por exceso de trabajo (Ruíz, 2009; Hermosa & Perilla, 2015).

Se define al estrés como una respuesta adaptativa, que se gesta en las características de los individuos y en sus procesos psicológicos, obtenidos como resultado de una acción en el medio, una situación o un suceso que solicita al sujeto, demandas extraordinarias de carácter físico y/o psicológico (Durán, 2010). Esto crea una serie de mecanismos de defensa, que surgen como soluciones reactivas de adaptación del organismo. Existe un nivel de estrés positivo en cada ser humano (Euestres), de forma que, si las actividades del sujeto configuran un nivel de activación superior o inferior a este, se afectará negativamente el desempeño laboral (coeficiente de normalidad) (Astorquiza, Castillo & Gómez, 2020).

Así, existen los siguientes modelos de explicación del estrés laboral:

Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Lott Harrinson. En este, se resalta la diferencia entre persona y medio (P - A). Además, se conceptualizan ciertos niveles de ajuste de reciprocidad, a través de indicadores y dimensiones medibles y objetables (Rodríguez & Rivas, 2011).

Modelo de facetas de Terry Beehr y John Newman. Aquí se considera que la manera en que una persona responde al estrés nace de la consecuencia de un historial personal. Además, aquí se formula la existencia de estresores y de respuestas al estrés (Jarquín, 2020).

Teoría de la Activación Cognitiva de Joris Meurs. Aquí se comprende la importancia de analizar al estrés en 3 niveles distintos: en forma de estímulo, según la experiencia del sujeto, y la forma en que éste da respuesta al estrés mismo (Leiva, Cornejo, Fresno, Rojas & Serrano, 2018).

El patrón de reacciones que se da cuando un sistema orgánico intenta superar las exigencias del medio. Esto significa una inestabilidad considerable que

compromete las respuestas adecuadas a los estímulos del medio. Del mismo modo, al estrés se le atribuye un conjunto de síntomas físicos, mentales y/o sociales, a través del que se hace difícil para la persona, una conexión sana de las habilidades y las expectativas puestas en los logros cotidianos (Osorio & Cárdenas, 2016).

Existen factores que formulan interacciones perjudiciales entre el trabajador y su lugar de trabajo (de riesgo), los cuales son: el medio de trabajo, la satisfacción de su labor, las condiciones de labor, la cultura, las necesidades y las características personales. Así, todos estos factores influyen en la salud y el rendimiento, tanto del propio trabajador, como de sus allegados y la organización a la que pertenece según (Cortés & Torres, 2017).

El estrés psicológico es una relación persona – entorno, que es evaluada por el individuo como una fuente o un grupo de sus recursos que perjudican o ponen en peligro directamente su bienestar (Queirós et al, 2020). Así el estrés en el sitio de labores o estrés laboral, consiste en patrones de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas, y conductuales que suceden cuando los empleados afrontan instancias laborales que no concuerdan con su instrucción y destrezas, lo que consigue cuestionar su capacidad de resiliencia; esto influye de manera negativa en su bienestar general, su la productividad y desempeño (Yoe, Lira, Palos & Martínez, 2008).

El estrés laboral puede producir un conjunto de efectos negativos y consecuencias en el bienestar del trabajador: problemas al corazón, sudor excesivo, problemas respiratorios, musculatura tensa, problemas en el metabolismo, deficiencia inmunológica, respuestas fisiológicas notorias (pupilas y garganta), problemas en el cabello y piel, ansiedad, miedo, preocupación, falta de decisión, baja capacidad para concentrarse, incapacidad de orientación, humor cargado y agresivo, sensibilidad a las opiniones, ausencia de autocontrol, habla acelerada, escalofríos y temblor de las extremidades, fallo de la voz, expresiones poco claras, carácter explosivo, alcoholismo o tabaquismo, comer por ansiedad, dejar de comer, impulsividad y compulsión, bostezar y reírse sin sentido, problemas sexuales con la pareja, problemas de sueño (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2007; Mansilla, 2011).

El estrés laboral aumenta cuando: hay discordia entre el ritmo de trabajo y el volumen que le demandan, actividades molestas o pesadas, inestabilidad del cargo, responsabilidad excesiva, riesgo y peligro a su salud, ausencia de ayudas entre miembros del trabajo, violencia en el ambiente laboral, abuso de poder, ausencia de recompensas y reconocimiento, lugar de trabajo inapropiado, o todos juntos (Letelier & Muñoz, 2020; Vásquez, 2018).

El papel la policía en las sociedades de occidente, se describe como un ente que debe defender los derechos individuales de los ciudadanos. Sin embargo, el trabajo policial es complejo y exigente, por lo que estos profesionales se adecuan a los diversos estresores que resultan de su profesión (Camacho & Céspedes, 2018). Este fenómeno da origen al abordaje de la frecuencia con la que el estrés, las fuentes de estrés y los factores psicológicos se muestran en el día a día de un efectivo policía; lo que muchas veces le ayuda a hacer frente a las principales demandas de su entorno, como a veces le cuesta más que la salud física (Rui & Afonso, 2016).

Es sabido que los equipos laborales del policía (su arma, garrote, granadas de humo, etc.) crean o aumentan el riesgo de generarse una situación o crisis de estrés anormal. Ello forma factores de riesgo que colaboran a la personalidad hostil del policía estresado: pago insuficiente, falta de incentivos, largas jornadas laborales, falta de respeto a la figura socialmente construida del policía, etc. (Torres, 2010)

Los miembros de cualquier entidad de respuesta a la inseguridad social, se exponen a circunstancias laborales determinantes significativamente en su estilo vital, principalmente por los niveles de estrés elevados que combaten diariamente (Melo et al, 2014). El sobre esfuerzo físico y la alta exigencia psicológica libera una inseguridad en el agente policial, que lo ubica en una imperiosa lucha entre servir y sobrevivir, lo que en muchas ocasiones afecta su desempeño en el trabajo, dejándolo sin ganas de mantener un estilo de salud mental saludable, resguardando su bienestar psicológico (Pujadas, Pérez & García, 2020).

El trabajo del policía conlleva: desgaste, insomnio, hostilidad, fragilidad, daño físico, y un insaciable deterioro mental. Esta profesión significa una actividad de muy alto riesgo; en ese sentido, el policía convive con numerosos aspectos ambientales que

acrecientan la llegada de un estado total de estrés (De Liz et al., 2014). Los principales índices de estrés en policías pueden ser: ausencia de autocontrol, indecisión y desatención para predecir o solucionar problemas, desatención de la vida familiar y personal, y síntomas de EPT (problemas de sueño, ataques de pánico, etc.) (Mutton, 2010).

Michael Marmot y Yallico Madge en su teoría sobre el estrés en personal policial, determinan que el estímulo estresor es el punto de origen que trae consigo una respuesta individual hostil en situaciones inadecuadas (Graneros, 2018). Esto explica por qué el estrés configura la autopercepción del sujeto afectado, trayendo consigo síntomas negativos que se harán más presentes en el hogar y en la calle, que en el mismo trabajo (hostilidad, depresión, insatisfacción de vida, rendimiento bajo, daño psicossomático, etc.) (Couto, Vandenberghe & Brito, 2012).

El miedo al Covid-19 es aquella preocupación desproporcionada que lleva a las personas a tomar medidas que afectan el estado natural de su trabajo, hogar, entre otros. Está altamente relacionado con la comorbilidad y su impacto grave en la salud de los infectados por Covid-19 (Ahorsu et al, 2020).

En cuando a sus dimensiones, Monterrosa et al (2020) menciona: mucho miedo al virus en sí (contagiarse o que se contagien los más cercanos), incomodidad al pensar en el Covid-19, manos húmedas o sudorosas al pensar en el Covid-19, mucho miedo a fallecer por Covid-19, ponerse nervioso o ansioso al mirar historias o noticias sobre Covid-19, no poder dormir por preocuparse del Covid-19, corazón acelerado o palpitaciones fuertes al pensar en el Covid-19.

Esta pandemia del COVID-19, tanto en muchos países, como en el nuestro, ha conseguido mantener a la población en una fase de cuarentena como principal herramienta para combatir al virus; esta medida ha representado tanto beneficio físico, como perjuicio psicológico. Todo ello ha producido una carga de estrés significativa en las fuerzas de primera línea, trayendo consigo una serie de problemas de salud mental (Marquina & Jaramillo, 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación básica cuantitativa (no experimental) busca ampliar o generar los conceptos de un tema existente, disciplina, área o teoría. Aquí se busca generalizar las conclusiones, presentar resultados atemporales, y se puede usar en cualquier contexto. Además, comprende los métodos: inductivo, deductivo y dialéctico; todo, con el objetivo de explicar o comprender algún fenómeno teórico (González, 2004).

El presente estudio fue descriptivo, debido a que midió los niveles y/o estados de dos o más conceptos. En ese sentido, se buscó saber cómo se comportaron las variables en un contexto y situación determinada, por lo que se consiguió una cuantificación del valor de éstas, sobre un grupo de sujetos o fenómenos. Además, se estudiaron los indicadores manifiestos del estado de las variables, para lo cual se recogió información de las características de la población (Ato, López & Benavente, 2013; Hernández, Fernández & Baptista, 2003).

#### **3.2. Operacionalización de variables**

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Prieto y Trucco definen al estrés laboral como aquellas situaciones en que una persona percibe como un peligro a su ambiente de trabajo (laboral), tanto para sus necesidades personales, como profesionales (físicas, mentales, etc) (Guerra, Santander & Rodríguez, 2017).

Definición operacional: Prieto y Trucco definen el estrés laboral según sus 3 dimensiones, y bajo los siguientes parámetros: preocupación en exceso, indecisión constante, confusión frecuente, falta de concentración, desatención repentina, falta de autocontrol, desorientación, fallas de memoria, sensibilidad y malhumor, problemas gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, dolores de cabeza. Así también, los autores estudian estresores que pueden activar la presencia de dichos estados: estresores del medio físico, del sujeto en el trabajo, de los grupos y organizaciones, y los extra-organizacionales (Calixto, 2018).

Dimensiones: Prieto y Trucco describen 3 dimensiones del estrés laboral: Estrés psicológico, Estrés fisiológico y Estresores. La escala es de Intervalo (Guerra, Santander & Rodríguez, 2017).

Variable 2: Bienestar psicológico

Definición conceptual: Carol Ryff se refiere al bienestar psicológico a través de diversos elementos directamente relacionados al estilo de vida satisfactorio de los seres humanos. Por ello, el sujeto es un ente integral, que incluye edad evolutiva (etapa de desarrollo), roles que se le han asignado, y sus tareas para con la sociedad y para sí mismo (Rosa & Quiñones, 2012).

Definición operacional: Se define operacionalmente como: valoración positiva de la propia existencia, autodeterminación e independencia, crecimiento y evolución personal, significado del porqué de la existencia de la persona, las relaciones eficaces que la persona tiene con los demás, y como el individuo maneja su medio.

Dimensiones: Autoaceptación, Autonomía, Crecimiento personal, Propósito de vida, Relaciones positivas, Dominio del entorno. La escala es ordinal.

Variable 3: Miedo al Covid-19

Definición conceptual: Es aquella preocupación desproporcionada que lleva a las personas a tomar medidas que afectan el estado natural de su trabajo, hogar, entre otros. Está altamente relacionado con la comorbilidad y su impacto grave en la salud de los infectados por Covid-19.

Definición operacional: mucho miedo al virus en sí, incomodidad al pensar en el Covid-19, manos húmedas o sudorosas al pensar en el Covid-19, mucho miedo a fallecer por Covid-19, ponerse nervioso o ansioso al mirar historias o noticias sobre Covid-19, no poder dormir por preocuparse del Covid-19, corazón acelerado o palpitaciones fuertes al pensar en el Covid-19.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En el IV Censo Nacional de Comisarías, se encontró una población policial de aproximadamente 2397 efectivos en La Libertad, repartidos en 87 comisarías en toda la región. De estas, 22 se encuentran en el territorio determinado como parte de Trujillo, con un aproximado de 607 policías en servicio (Instituto Nacional de

Estadística e Informática, 2017). Así, con un margen de error del 5%, con un nivel de confianza de 95%, la muestra fue de 236 efectivos policiales de Trujillo.

Por otro lado, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que, se eligió a aquellos policías que puedan participar y que acepten ser incluidos en el estudio. Esto, debido a la dificultad que se pudo presentar en el momento de aplicar los instrumentos (ya sea por las propias exigencias de la labor, el secretismo y la inaccesibilidad de la información policial, la falta de tolerancia o predisposición de algunos efectivos, entre otras) (Otzen & Manterola, 2017).

Los criterios de inclusión fueron: policías de entre 21 y 45 años de edad, en servicio activo, miembros de alguna comisaría de la ciudad de Trujillo. Como criterio de exclusión se consideró a aquellos policías considerados como población vulnerable o con permiso médico.

**Tabla 1:**

*Porcentajes de los datos sociodemográficos.*

Datos sociodemográficos		
Edad:	Frecuencia:	Porcentaje:
20 a 30 años	84	34.1%
30 a 40 años	96	39%
40 a 50 años	50	20.3%
50 años a más	16	6.5%
Total:	246	100%
Género:	Frecuencia:	Porcentaje:
Masculino	148	60.2%
Femenino	98	39.8%
Total:	246	100%
Estado civil:	Frecuencia:	Porcentaje:
Soltero	80	32.5%
Casado	84	34.1%
Divorciado	30	12.2%



Viudo	14	5.7%
Conviviente	38	15.4%
Total:	246	100%

---

Número de hijos:	Frecuencia:	Porcentaje:
0	60	24.4%
1	65	26.4%
2	76	30.9%
3 o más	45	18.3%
Total:	246	100%

---

Tiempo de servicio PNP:	Frecuencia:	Porcentaje:
Menos de 5 años	38	14.6%
5 a 10 años	71	28.9%
10 a 20 años	110	44.7%
30 años a más	29	11.8%
Total:	246	100%

---

Horas que trabaja al día:	Frecuencia:	Porcentaje:
Menos de 6	5	2%
6 a 8	97	39.4%
10 a 12	67	27.2%
12 a más	77	31.3%
Total:	246	100%

---

Contagio Covid 19:	Frecuencia:	Porcentaje:
Sí	188	76.4%
No	58	23.6%
Total:	246	100%

Nota. Fuente: ficha sociodemográfica aplicada.

En cuanto a las características de la muestra, la mayoría tenía entre 30 y 40 años (39 %), eran varones (60.2%), estaban casados (34.1%), tenían 2 hijos (30.9%), llevaban cumpliendo de entre 10 y 20 años de servicio policial (44.7%), trabajaban entre 6 y 8 horas al día (39.4%), y se habían contagiado de Covid-19 en algún

momento (76.4%). Además, se sabe que más de la mitad de los miembros del cuerpo policial, aceptó recibir sus dos dosis de vacuna contra la Covid-19, administradas por el gobierno central del Perú.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó fue: la encuesta (que engloba a los cuestionarios, y las escalas). Esta técnica fue utilizada para la obtención de la información en el proceso de ejecución de la investigación, sobre todo cualitativa. Se contó con una ficha protocolar, que guíe al investigador, con el fin de evitar sesgos y permitir procesos objetivos (confiables) (Rojas, 2011).

Los instrumentos se presentan a continuación:

El cuestionario de Estrés Laboral:

Elaborado por Prieto y Trucco (1995), en el idioma español, en Colombia, de aplicación individual y grupal, para adultos. El cuestionario mide el nivel de estrés laboral en un trabajador, contiene tres dimensiones (estrés psicológico, estrés fisiológico y estresores), y está compuesto los reactivos presentados en el anexo 5. La puntuación de la prueba es de: entre 95 a 161 significa bajo, entre 162 y 229 significa “medio”, entre 230 y 295 significa “alto”.

Está compuesto por 49 preguntas divididas en tres apartados (estrés psicológico, estrés fisiológico y estresores), y tiene 4 opciones de respuesta (escala tipo Likert): “nunca” (1), “a veces” (2), “a menudo” (3) y “siempre” (4). Además, no tiene tiempo límite de aplicación, y, los materiales necesarios para su aplicación son: el ejemplar de la prueba, lápiz y borrador. La adaptación en el contexto peruano fue realizada por Gutiérrez, Torres y Zavaleta (2018), en un estudio cuasi experimental de corte transversal, con una muestra de 40 trabajadores de una institución de salud, en el que se detallan las siguientes evidencias psicométricas: una confiabilidad (fiabilidad) por consistencia interna obtenida a través del alfa de Cronbach promedio de .89 para sub escalas (alta), con una validez de contenido por criterio de jueces de <0.05 (V de Aiken aceptable en cada ítem).

El cuestionario de bienestar psicológico:

Construido originalmente por Carol Ryff, en el año 1989, en el idioma inglés, en E.E.U.U., traducido al español por Díaz, et al. (2006), de aplicación individual y grupal, para adultos. El cuestionario mide el bienestar psicológico a través del modelo de salud mental positiva, presenta 6 dimensiones (autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, propósito de vida, relaciones positivas y dominio del entorno, y está compuesto por los ítems mostrados en el anexo 4. Los puntajes de la prueba son los siguientes: entre 156 y 118 significa “Alto”, entre 117 y 78 significa “Promedio”, entre 77 y 38 significa “Bajo”, y los puntajes menores de 37 significan “Muy Bajo”.

Está compuesto por 39 reactivos en un solo apartado, y tienen 4 opciones de respuesta (escala tipo Likert): “siempre” (4), “con frecuencia” (3), “algunas veces” (2) y “nunca o casi nunca” (1). Además, no tiene tiempo límite de aplicación, y los materiales necesarios para su aplicación son: el ejemplar de la prueba, lápiz y borrador. La adaptación en el contexto peruano fue realizada por Chang (2016), un estudio tecnológico-psicométrico, de análisis factorial confirmatorio, con 200 estudiantes universitarios de una universidad privada de Trujillo, que data lo siguiente: una confiabilidad (fiabilidad) por consistencia interna obtenido a través del alfa de Cronbach de entre promedio de .80 para sub escalas, y un alfa de .94 para la escala general; y una validez de contenido con valores del análisis factorial confirmatorio de mayor o igual a .94 para CFI y NNFi, <.060 para RMSEA, y <.08 para SRMR, demostrando índices de bondad de ajuste y de discriminación muy buenos (.227 y .675).

Escala de miedo al Covid-19 (FCV-19S):

Desarrollada por Ahorsu, Ying, Imani, Saffari, Griffiths y Pakpour (2020) en inglés como idioma original, pero adaptada por Monterrosa, Dávila, Mejía, Contreras, Mercado y Flores (2020) al español; está compuesto por 7 ítems de tipo Likert y con opción de respuesta del 1 al 5 (“desde totalmente en desacuerdo”, hasta “muy de acuerdo”). En su corrección, la puntuación se divide en tercios, por lo que los **niveles** que se pueden alcanzar son: de 1 al 12 significa “bajo”, del 13 al 24 es “medio” y del 25 al 35 “alto” (siendo positiva solo la primera puntuación, y negativas las otras dos).

El instrumento tiene propiedades psicométricas robustas (0,73 promedio de cargas factoriales,  $h^2$  .55 promedio, Infit MnSq 1.11 promedio, Outfit MnSq 1.0 promedio, dificultad entre -.83 y .98, dif contrast across gender entre -.33 y .48, y DIF contrast across age entre -.31 y .30), una confiabilidad general de .82 y una validación por juicio de expertos aceptable, en una población de médicos colombianos de 30 años de edad promedio. En el contexto peruano, Caycho, Carbajal, Vilca, Heredia y Gallegos (2020) hacen un estudio descriptivo con 120 policías limeños de 23.57 años de edad promedio, en el que las propiedades del cuestionario no varían significativamente de las evidencias de los estudios anteriores.

Ficha sociodemográfica:

Lista de cotejo elaborada por las investigadoras, compuesta por 7 preguntas para determinar los datos generales de los participantes en el estudio. Estas incluyen: sexo, edad, estado civil, número de hijos, puesto o cargo, antigüedad como policía, horas de trabajo, y si contrajo coronavirus o no.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó la digitalización de los instrumentos a aplicar a través del Google Formularios. Luego de esto, se promocionó por medio de las redes sociales y demás medios de contacto a los integrantes de las diversas comisarias pertenecientes a la provincia de Trujillo. Finalmente, los participantes respondieron voluntariamente todas las preguntas de manera virtual y antes de la fecha límite.

Los datos obtenidos fueron extraídos por medio del programa Excel, en el que se organizaron, para luego ser procesados de manera correspondiente. Al ser solicitado, se entregaron los resultados finales a las instituciones involucradas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Luego de organizar los datos en el programa Excel, se siguieron los siguientes pasos:

Primero se realizaron los cuadros descriptivos de los datos relevantes obtenidos por medio de la ficha sociodemográfica (sexo, edad, estado civil, etc.). Así también, se realizó un conteo por medio las funciones Excel, hallando los datos porcentuales

de las puntuaciones generales y por dimensión de los cuestionarios (nivel de bienestar, estrés laboral y miedo al Covid).

Para la ficha sociodemográfica, se describieron los porcentajes de respuesta por cada pregunta, en la que se determinó la cantidad de policías que se han visto afectados por la pandemia del COVID-19.

### **3.7. Aspectos éticos**

Siguiendo la normativa de la UCV, a través de su Código de Ética (Resolución Concejal Universitaria N° 0126-2017/UCV), la presente investigación cumplió con los principios universales de bioética: justicia, autonomía, beneficencia y no maleficencia. Así mismo, la presente investigación siguió los lineamientos de participación voluntaria y respeto a la confidencialidad, por lo que se solicitó el consentimiento informado, a través de un documento en donde los participantes expresaron de forma escrita, su voluntad de participar y de brindar sus datos con fines científicos. Dicho consentimiento es un documento en forma de constancia que contiene los datos de la investigadora (DNI, domicilio, lugar de estudios, nombre completo, etc.), la fecha en que se realiza el trabajo, la ciudad, el nombre completo del participante, su edad, si acepta los términos del estudio (brindando sus datos personales con fines científicos), si es parte de la población en riesgo por COVID, si ha sido paciente COVID, en qué tiempo lo ha sido, su firma y DNI. Este documento sirve como respaldo del principio de voluntariedad y transparencia para con el participante, y ayuda a brindar credibilidad al estudio.

#### IV. RESULTADOS:

**Tabla 2:**

*Niveles descriptivos de Estrés Laboral y sus dimensiones.*

VARIABLES	Medidas	Alto	Medio	Bajo	Total
Estrés Laboral	f	62	124	60	246
	h%	25.2%	50.4%	24.4%	100%
Dimensiones	Medidas	Alto	Medio	Bajo	Total
Estrés psicológico	f	67	130	49	246
	h%	27.2%	52.8%	19.9%	100%
Estrés fisiológico	f	61	121	64	246
	h%	24.8%	49.2%	26%	100%
Estresores	f	62	128	56	246
	h%	25.2%	52%	22.8%	100%

En la tabla 2 se evidencia que, respecto al **estrés laboral**, el 25.2% de la muestra se encuentra en un nivel alto (estrés fuerte); la **mayoría** (50.4%) en un nivel medio (estrés moderado), y 24.4% en un nivel bajo (estrés leve). Además, en cuanto a la dimensión **estrés psicológico**, el 27.2% de los participantes se encontraban en el nivel alto; la **mayoría** (52.8%) en el nivel medio, y 19.9% en el nivel bajo. También, en cuanto a la dimensión **estrés fisiológico**, se encontró que el 24.8% de los participantes se encontraban en el nivel alto; la **mayoría** (49.2%) en el nivel medio, y el 26.0% en el nivel bajo. Finalmente, en cuanto a la dimensión **estresores**, se observó que, el 25,2% de los participantes se encontraban en el nivel alto; la **mayoría** (52,0%) en el nivel medio, y el 22,8% restante en el nivel bajo.

**Tabla 3:**

*Niveles descriptivos de Bienestar Psicológico y sus dimensiones.*

VARIABLES	Medidas	Alto	Medio	Bajo	Total
Bienestar Psicológico	f	67	120	59	246
	h%	27.2%	48.8%	24%	100%
Dimensiones	Medidas	Alto	Medio	Bajo	Total
Autoaceptación	f	81	107	58	246
	h%	32.9%	43.5%	23.6%	100%
Relaciones positivas	f	69	157	20	246
	h%	28%	63.8%	8.1%	100%

Autonomía	f	67	129	50	146
	h%	27.2%	52.4%	20.3%	100%
Dominio del entorno	f	66	133	47	246
	h%	26.8%	54.1%	19.1%	100%
Crecimiento personal	f	74	122	50	246
	h%	30.1%	49.6%	20.3%	100%
Propósito de vida	f	63	135	48	246
	h%	25.6%	54.9%	19.5%	100%

En la tabla 3, sobre el **bienestar psicológico**, se observa que un 27.2% de los participantes tiene un nivel alto; la **mayoría** (48.8%) un nivel medio o promedio, y el 24.0% un nivel bajo. Asimismo, sobre la dimensión **autoaceptación**, el 32.9% de los participantes se encontraban en el nivel alto; la **mayoría** (43.5%) en el nivel medio, y el 23.6% restante en el nivel bajo. En cuanto a la dimensión **relaciones positivas**, se halló que el 28% de los participantes se encontraban en el nivel alto; la **mayoría** (63.8%) en el nivel medio, y el 8.1% en el nivel bajo. Respecto a la dimensión **autonomía**, se determinó que el 27.2% de los participantes se encontraban en el nivel alto; la **mayoría** (52.4%) en el nivel medio, y el 20.3% en el nivel bajo. Además, en relación a la dimensión **dominio del entorno**, se observó que el 26.8% de los participantes se encontraban en el nivel alto; la **mayoría** (52.1%) en el nivel medio, y el 19.1% en el nivel bajo. En lo que concierne a la dimensión **crecimiento personal**, se halló que el 30.1% de los participantes se encontraban en el nivel alto; la **mayoría** (49.6%) en el nivel medio, y el 20.3% en el nivel bajo. Finalmente, en lo que corresponde a la dimensión **propósito de vida**, se denotó que, el 25.6% de los participantes se encontraban en el nivel alto; la **mayoría** (54.9%) en el nivel medio, y el 19.5% en el nivel bajo.

**Tabla 4:**

*Niveles descriptivos de variable Miedo al Covid-19.*

Variables	Medidas	Alto	Medio	Bajo	Total
Miedo al Covid-19	f	62	126	58	246
	h%	25.2%	51.2%	23.6%	100%

Por último, en la tabla 4, se evidencia que, en cuanto a la dimensión **miedo al Covid-19**, el 25.2% de la muestra presenta un nivel alto; la **mayoría** (51.2%) un nivel medio, y el 23.6% restante un nivel bajo.



## **V. DISCUSIÓN**

La presente investigación indagó el nivel de estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al Covid-19 en policías de Trujillo durante la pandemia; ésta se realizó cuando transcurrió un año y medio aproximadamente desde el inicio de la emergencia por el coronavirus.

Así, se encontró que, en el contexto en que la población policial ya se habría adaptado al trabajo en pandemia y se encontraría más de la mitad inmunizada con las vacunas proporcionadas por el Estado peruano, la mayoría de los participantes arrojó un nivel intermedio en la escala general de estrés laboral, por lo que presentan algunos rasgos leves de estrés en su lugar de labores (tensión muscular, dolores de cabeza, problemas estomacales, etc.), respondiendo a la situación por pandemia de Covid-19, lo cual no llega a ser patológico, pero sí podría representar un problema a largo plazo, en caso no se controle o atienda.

Estos resultados se asemejan a lo descrito por Mora (2018), Sánchez y Llerena (2020), y Vásquez (2019), quienes aseguran que, por las condiciones en que trabajan, sobre todo en esta situación de pandemia (intervención de fiestas clandestinas, resguardo del toque de queda, etc.), su preparación, las exigencias del entorno, la exposición constante a peligros mortales, los extensos turnos laborales, la deficiencia en el reconocimiento de su esfuerzo, la variabilidad de jefes con diferentes políticas, y las expectativas bajo las cuales cumplen sus labores; es común que en poblaciones policiales hayan niveles altos de estrés psicológico (irritabilidad, falla de memoria, etc.) y fisiológico, así como mucha presencia de estresores.

En cuanto al objetivo específico de determinar el nivel de las dimensiones de estrés laboral en policías de Trujillo durante la pandemia, al igual que en las investigaciones de Oviedo y Talavera (2016) y Mas (2017), se encontró un nivel mayoritariamente intermedio de estrés psicológico, estrés fisiológico y estresores, pero con un porcentaje considerable de participantes con estrés elevado (alto). Por esto, los policías que participaron del estudio presentaron en un nivel intermedio y/o alto de: preocupación excesiva, indecisión constante, confusión frecuente, falta de concentración, desatención repentina, falta de autocontrol, desorientación, fallas de memoria, sensibilidad y malhumor, problemas gastrointestinales,

cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, dolores de cabeza.

A continuación, se halló que, en la mayoría de los participantes predominó el nivel intermedio para la escala general de bienestar psicológico, lo que significa que existe un adecuado estado de bienestar psicológico en los policías de Trujillo durante la pandemia, pero podría mejorarse para lograr óptimas condiciones ante cualquier situación adversa. De manera similar, sobre el objetivo específico de determinar el nivel de las dimensiones de bienestar psicológico en policías de Trujillo durante la pandemia, se observó que, las dimensiones autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, propósito de vida, relaciones positivas y dominio del entorno, obtuvieron puntajes de nivel medio o promedio, por lo que, en su mayoría, los participantes presentan valoración positiva de la propia existencia, autodeterminación e independencia, capacidad de crecimiento y evolución personal, conocimiento del propósito personal, facilidad para el establecimiento de relaciones eficaces con los demás, y manejo adecuado del medio.

Dichos resultados se asemejan a lo descrito por Chunga et al., (2020), Graneros (2018) y Pujadas et al. (2020), quienes aseguran que, en situaciones pandémicas, el personal policial puede encontrarse en un nivel intermedio o bajo de bienestar psicológico. No obstante, se difiere de autores como Benavides, Segura y Rojas (2020) y Tualombo (2018), quienes hallaron niveles mayoritariamente altos de bienestar psicológico en situaciones de emergencias y desastres por enfermedades.

Al respecto, Cruz y Chávez (2017), Aparicio (2016), Spence et al (2019) y Syed et al (2020) explican que el estilo de vida policial facilita bajos niveles de autoaceptación, relaciones positivas y crecimiento personal, así como el desarrollo de problemas de salud mental, tales como alcoholismo, depresión, suicidio, entre otros. A pesar de esto, durante su preparación y ejercicio del deber, los policías se ven motivados a desarrollar autonomía, propósito de vida y dominio del entorno, lo cual se relaciona a su nivel de identidad con los valores patrióticos y cívicos, así como con su capacidad de servicio.

Finalmente, se determinó que en la mayoría de los participantes predominó el nivel intermedio para la escala general de miedo al Covid-19, lo que significa que aún existe temor a contagiarse o padecer de los efectos del virus, pero que, debido al tiempo transcurrido desde el inicio de la emergencia, la población ha asumido la manera de protegerse efectivamente, logrando un temor no tan exacerbado como en el principio de la pandemia (Caycho et al, 2020).

Estos resultados difieren de lo encontrado en Caycho et al (2020) y Monterrosa et al (2020) ya que en estos estudios se hallaron niveles altos de miedo al Covid-19. Por su lado, Marquin y Jaramillo (2020) y Ying (2020), explican que, en situaciones de pandemia, los miembros de la policía podrían presentar altos niveles de miedo al Covid-19; sin embargo, estas variaciones se podrían explicar con algunas variables extrañas, como por ejemplo la resiliencia, o la capacidad de afrontamiento al miedo, estrés o ansiedad en la población.

En cuanto a las fortalezas del estudio, se identificó que, a pesar de la presencia de estrés laboral y miedo al Covid-19, existe un nivel de bienestar psicológico importante que puede ser un factor de protección para la población examinada. Respecto a las limitaciones, se trabajó en un ambiente totalmente virtual, a raíz de las condiciones del estado de emergencia, dictadas por el gobierno central del Perú. Para esto, se podría utilizar en futuras investigaciones, algunas medidas de trabajo semipresencial, que faciliten aún más la supervisión de las(os) investigadores en su proceso de recolección de datos.

Los hallazgos de este estudio son relevantes puesto que representan un antecedente importante en el estudio de variables de riesgo y protección de la población policial en el país y en Latinoamérica. Estos resultados se podrán utilizar para lograr una reflexión sobre el estilo de vida policial, y fortalecer la atención a las necesidades que su salud mental requiera. Por último, no se consideró en este estudio, el análisis de la relación entre las variables, ni la comparación entre edades, tiempo de permanencia en la institución de trabajo, rango (jerarquía) o sexo, por lo que no se logró realizar inferencias causales o explicativas sobre las variables.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Existe un nivel intermedio (moderado) de estrés laboral y de sus dimensiones (estrés psicológico, fisiológico y estresores) en los policías de Trujillo durante la pandemia.
- Se encontró que, hay un nivel intermedio en el bienestar psicológico y sus dimensiones (autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, propósito de vida, relaciones positivas y dominio del entorno) de la mayoría de policías de Trujillo durante la pandemia.
- La mayoría de policías de Trujillo poseen un nivel intermedio de miedo al Covid durante la pandemia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Realizar un taller o programa de intervención en las diversas instituciones de trabajo de los participantes, que busque mejorar sus niveles de estrés laboral, y atender a la problemática de un alto grado de miedo al Covid, y altos niveles de ansiedad.
- Realizar un análisis más exhaustivo de la variable de estudio con factores demográficos como edad, rango, sexo, etc.
- Desarrollar investigaciones de temática similar, pero con niveles de estudio experimentales, correlacionales o mixtos, que busquen esclarecer más en profundidad, la manera en que interactúan las variables de estudio.

## REFERENCIAS

- Accinelli, R.; Zhang, C.; Yachachin, J.; Cáceres, J.; Tafur, K.; Flores, R. y Paiva, A. (2020). COVID-19: la pandemia por el nuevo virus SARS-CoV-2. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. Vol. 37, N.º 2. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342020000200302](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000200302)
- Ahorsu, D.; Ying, C.; Imani, V.; Saffari, M.; Griffiths, M. y Pakpour, A. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *Int J Ment Health Addict*, 20(27), 1–9. DOI: 10.1007/s11469-020-00270-8.
- Alva, N.; Flores, M.; López, J. y Torres, T. (2019). Revisión teórica: intervenciones en psicología humanista y psicología positiva para el bienestar psicológico y subjetivo. *Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals*. Vol. 11, N.º 9. Recuperado de:  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=7af6ad7b-3e33-4a72-bf3a-c184923127e0%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=140759132&db=edb>
- Aparicio, J. (2016). Los estudios de la policía en Latinoamérica. Algunas limitaciones teóricas y metodológicas en su abordaje como objetivo. *Revista criminalidad*. Vol. 58, N.º 3. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-31082016000300010&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082016000300010&lang=es)
- Astorquiza, B.; Castillo, M. y Gómez, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso colombiano. *Lecturas de Economía*. Vol. 93. DOI: 10.17533/udea.le.n93a339564. Recuperado de:  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9926c7f6-e473-4085-bede-bf089fe03e20%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=144723560&db=fua>
- Ato, M.; López, J.; Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños

de investigación en psicología. *Anales de la Psicología*, 29(3), 1038-1059.

Recuperado de:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282013000300043](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043)

Ballesteros, B.; Medina, A. y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definida por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia.

*Univ. Psychol.* Vol. 5, N.º 2. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n2/v5n2a04.pdf>

Bazán, S. y Cerna, M. (2019). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la Comisaría Central de la ciudad de Cajamarca*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú.

Benavides, C.; Segura, A. y Rojas, L. (2020). Analysis of psychological well-being in police officers working in the Caribbean región of Colombia. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 12(3), 8-19. DOI:

<https://doi.org/10.22335/rlct.v12i3.1184>

Bertolín, J. (2020). Psicoterapias en la psicología clínica y psiquiatría actuales en España. *Revista de psiquiatría y salud mental*. Vol. 7, N.º especial. DOI: 10.1016/j.rpsm.2020.01.004. Recuperado de:

[http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c79ffad8-cd38-46e3-b218-](http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c79ffad8-cd38-46e3-b218-96de951346e9%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S1888989120300239&db=edselp)

[96de951346e9%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S1888989120300239&db=edselp](http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c79ffad8-cd38-46e3-b218-96de951346e9%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S1888989120300239&db=edselp)

Buiza, C.; García, A.; Díaz, P.; Arriola, E. y Fernández, E. (2020). Desarrollo y validación de un instrumento observacional para la evaluación del bienestar en personas con demencia desde la perspectiva de la atención centrada en la persona: Listado de Indicadores de Bienestar. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*. Vol. 55, N.º 3. DOI: 10.1016/j.regg.2019.06.006.

Recuperado de:

[http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=dbc8b3db-ed04-436b-ad4f-](http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=dbc8b3db-ed04-436b-ad4f-bb7d2cee2238%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S0211139X19301167&db=edselp)

[bb7d2cee2238%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S0211139X19301167&db=edselp](http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=dbc8b3db-ed04-436b-ad4f-bb7d2cee2238%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S0211139X19301167&db=edselp)

- Calixto, M. (2018). *Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.
- Camacho, E. y Céspedes, N. (2018). Habilidades socio-emocionales: un elemento esencial en el policía como mediador en Colombia. *Diversitas*. Vol. 14, N.º 2. DOI: 10.15332/s1794-9998.2018.0002.06. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=ce24afe5-7772-46a8-9429-ad4e8bf78cf8%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=136245069&db=fua>
- Cassaretto, M.; Martínez, P. y Tavera, M. (2020). Aproximación a la salud y bienestar en estudiantes universitarios: importancia de las variables sociodemográficas, académicas y conductuales. *Revista de Psicología*. Vol. 38, N.º 2. Doi: 10.18800/psico.202002.006. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6c43ce2f-b78f-4db6-b702-5479cb47ea24%40sdc-v-sessmgr01>
- Castro, Y.; Orjuela, M.; Lozano, C.; Avendaño, B. y Vargas, N. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. Vol. 8, N.º 1. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973004.pdf>
- Caycho, T.; Carbajal, L.; Vilca, L.; Heredia, J. y Gallegos, M. (2020). COVID-19 and mental health in Peruvian police officers: preliminary results. *Acta Médica Peruana*, 37(3), 396-398. DOI: <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>
- Chang, C. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico en practicantes pre profesionales de una universidad privada – Trujillo. *Revista de Psicología*. Vol. 18, N.º 1. Recuperado de: [http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R\\_PSI/article/view/1265](http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/1265)
- Chunga, L.; Duarte, E.; Magallanes, J.; Torres, K.; Verde, R.; Rodríguez, D. y Morillo, A. (2020). Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. Perú, 2019. *Revista Médica Vallejana*. Vol. 9, N.º 1. DOI: 10.18050/revistamedicavallejana.v9i1.2421. Recuperado de:



<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/REVISTAMEDICAVALLEJIANA/article/view/2421>

Coca, C. 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 de El Salvador. *Revista Policía y Seguridad Pública* Vol. 7, N.º 2. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/321890965\\_Bienestar\\_policial\\_Una\\_mirada\\_a\\_la\\_salud\\_a\\_la\\_seguridad\\_ocupacional\\_y\\_a\\_la\\_prevencion\\_de\\_los\\_risgos\\_ocupacionales\\_de\\_los\\_policias\\_en\\_El\\_Salvador](https://www.researchgate.net/publication/321890965_Bienestar_policial_Una_mirada_a_la_salud_a_la_seguridad_ocupacional_y_a_la_prevencion_de_los_risgos_ocupacionales_de_los_policias_en_El_Salvador)

Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. Vol. 2, N.º 2. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>

Couto, G.; Vanderberghe, L. y Brito, E. (2012). Interacciones interpersonales y estrés entre los policiales: un estudio de correlación. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*. Vol. 64, N.º 2. Recuperado de:

[http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=2791c053-bb63-402d-999e-a532acedae88%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=e\\_dssci.S1809.52672012000200005&db=edssci](http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=2791c053-bb63-402d-999e-a532acedae88%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=e_dssci.S1809.52672012000200005&db=edssci)

Cortés, M. y Torres, N. (2017). *El estrés laboral: un factor de riesgo psicosocial que afecta a los combatientes*. Tesis de licenciatura. Universidad Piloto de Colombia.

Cruz, M. y Chávez, J. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal sanitario del policlínico de la Policía Nacional del Perú*. Huaraz, 2017. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo", Perú.

Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. Vol. 12, N.º. 1. Recuperado de:

<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/download/17380/18144/>

De Juanas, A.; Limón, M. y Navarro, E. (2013). Análisis del bienestar psicológico, estado de salud percibido y calidad de vida en personas adultas mayores.

- Pedagogía Social: Revista Interuniversitaria*. Vol. 22. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4291533>
- De Liz, C.; Cirimbelli, L.; Arab, C.; da Silveira, M.; Brandt, R.; Cunha, D. y Andrade, A. (2014). Características ocupacionais e sociodemográficas relacionadas ao estresse percebido de policiais militares. *Revista Cubana de Medicina Militar*. Vol. 43, N.º 4. Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572014000400007&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572014000400007&lng=es&tlng=pt).
- De Puellas, C. (2009). Exigencia y carga emocional del trabajo policial: la intervención policial ante catástrofes y emergencias masivas. *Revista Psicología Clínica Legal y Forense*. Vol. 9. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3238807.pdf>
- Díaz, D.; Rodríguez, R.; Blanco, A.; Moreno, B.; Gallardo, V. y Dierendock, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*. Vol. 18, N.º 3. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administración*. Vol. 1, N.º 1. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- Echeburúa, E. (2015). The many faces of suicide in the psychological clinic. *Terapia Psicológica*, 33(2), 117-126. Recuperado de:  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v33n2/art06.pdf>
- García, C. (2005). El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista electrónica Psicología Iztacala*. Vol. 8, N.º 2. Recuperado de:  
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf>
- González, A. (2004). Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económico administrativas. México: Universidad Veracruzana. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/267377421\\_INVESTIGACION\\_BASICA\\_Y\\_APLICADA\\_EN\\_EL\\_CAMPO\\_DE\\_LAS\\_CIENCIAS\\_ECONOMICO\\_ADMINISTRATIVAS](https://www.researchgate.net/publication/267377421_INVESTIGACION_BASICA_Y_APLICADA_EN_EL_CAMPO_DE_LAS_CIENCIAS_ECONOMICO_ADMINISTRATIVAS)

- González, C. (2004). La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico. *Liberabit. Revista de Psicología*. N.º 10. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/686/68601009.pdf>
- Graneros, G. (2018). *Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos*. Tesis de licenciatura. Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
- Guerra, P.; Santander, S. y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción Laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*. Vol. 6, N.º 1. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163719>
- Gutiérrez, C.; Torres, K. y Zavaleta, K. (2018). *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de lima*. Tesis de Especialidad. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú.
- Hermosa, A. y Perilla, L. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. Vol. 33, N.º 2. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-386X2015000200012&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000200012&lng=en&tlng=en)
- Hernández, B. y Valera, S. (2001). *Psicología Social Aplicada e Intervención Psicosocial*. España: Editorial Resma S.L.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación: Tercera edición. México: McGrawHill. Recuperado de: [http://www.rillo.educsalud.cl/Capac\\_Investigacion\\_BecadosFOREAPS/Metodologia%20de%20la%20Investigacion.pdf](http://www.rillo.educsalud.cl/Capac_Investigacion_BecadosFOREAPS/Metodologia%20de%20la%20Investigacion.pdf)
- Hernández, W. (2018) en: Combatir el estrés policial para reducir la inseguridad. (02 de mayo del 2018). RPP. Recuperado de: <https://rpp.pe/lima/seguridad/combater-el-estres-policial-para-reducir-la-inseguridad-noticia-1120153?ref=rpp>
- INEI (2017). Perú: VI Censo Nacional de Comisarías 2017. Resultados Definitivos. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1528/index.html](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1528/index.html)
- Jarquín, M. (2020). Estrés laboral como generador de conflictos escolares en el

aula a nivel preescolar. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. Vol. Especial, N.º 5. Recuperado de:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=72f28bf3-c726-4dff-bd39-b6c7d9fb3f54%40sdc-v-sessionmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=fua&AN=145727535>

Leiva, M.; Cornejo, F.; Fresno, A.; Rojas, C. y Serrano, C. (2018). Eficacia de la terapia cognitivo-conductual para el estrés posdesastre en síntomas de estrés postraumático tras un terremoto y tsunami en Chile. *Investigación para la salud en Latinoamérica*. Vol. 33, N.º 3. DOI: 10.1016/j.gaceta.2017.07.018. Recuperado de:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=10&sid=7af6ad7b-3e33-4a72-bf3a-c184923127e0%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S0213911117301991&db=edselp>

Letelier, J. (2020). Relativo a la prevención del estrés laboral y sus consecuencias en materia de productividad. Chile: Proyecto de Ley. Recuperado de:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=045f4e5b-75f5-44a0-a716-d009f09dc6ab%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsvlx.556771386&db=edsvlx>

Lira, J. (27/08/2020). Coronavirus en Perú: más de 27 mil policías fueron contagiados y 455 de ellos murieron. Diario Gestión. Recuperado de:

<https://gestion.pe/peru/coronavirus-en-peru-mas-de-27-mil-policias-fueron-contagiados-y-455-de-ellos-murieron-video-nndc-noticia/>

Lupano, M. y Castro, A. (2010). Psicología Positiva: Análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*. Vol. 4, N.º 1. Recuperado de:

<http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>

Mansilla, F. (2011). Consecuencias del estrés de rol. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 57, N.º 225. DOI: 10.4321/S0465-546X2011000400010.

Recuperado de:

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000400010&lng=en&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000400010&lng=en&tlng=en)

- Marquina, R. y Jaramillo, L. (2020). COVID-19: *Cuarentena e impacto psicológico en la población*. Perú: Scielo preprints. Recuperado de:  
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/452/560>
- Mas, L. (2017). *Estrés laboral en agentes de la Policía Nacional del Perú, Comisaría Sol de Oro, los Olivos Lima - Perú 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Perú.
- Melo, J.; Cascaes, F.; Valdeni, B.; Gonçalves, E.; Barbosa, P. y Da Silva, R. (2014). The occupational stress affects the health conditions of military police officers. *Revista Cubana de Medicina Militar*. Vol. 43, N.º 3. Recuperado de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572014000300004&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572014000300004&lng=es&tlng=en)
- Mesurado, B. (2017). *Psicología positiva*. Argentina: Diccionario Interdisciplinar Austral. Recuperado de:  
[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/42942/CONICET\\_Digital\\_Nr\\_o.c14969a0-e42e-4364-bcd3-cad0f04b631a\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/42942/CONICET_Digital_Nr_o.c14969a0-e42e-4364-bcd3-cad0f04b631a_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Mohd, A., Fahrudin, A. y Mohd, I. (2009). Occupational Stress and Psychological Well-Being in Emergency Services. *Asian Social Work and Policy Review*. Vol. 3, N.º 3. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/229494747\\_Occupational\\_Stress\\_and\\_Psychological\\_Well-Being\\_in\\_Emergency\\_Services](https://www.researchgate.net/publication/229494747_Occupational_Stress_and_Psychological_Well-Being_in_Emergency_Services)
- Monterrosa, A.; Dávila, R.; Mejía, A.; Contreras, J.; Mercado, M.; Flores, C. (2020). Occupational Stress, Anxiety and Fear of COVID-19 in Colombian Physicians. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 23(2),195-213. DOI: <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Mora, J. (2016). *Estrés Laboral en Personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cuzco, 2016*. Tesis de Licenciatura. Universidad Andina del Cusco, Perú.
- Muratori, M.; Zubieta, E.; Ubillos, S.; González, J. y Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España. *Psykhe*. Vol. 24, N.º 2. Recuperado de:  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v24n2/art03.pdf>
- Mutton, D. (2010). El estrés y la toma de decisiones en los jefes y los líderes

policiales. *Revista Policía y Seguridad Pública*. N.º 2. Recuperado de:  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=543f7fe2-8d44-4cf1-b4f4-513646644443%40sdc-v-sessionmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsvlx.704792301&db=edsvlx>

- Núñez, R. (2017). *Inteligencia emocional y ansiedad rasgo-estado en estudiantes de la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú Mariano Santos Mateo-Lima, 2017*. Tesis de Licenciatura. Universidad San Pedro, Perú.
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas psicológicas*. Vol. 13, N.º 1. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* Vol. 35, N.º 1. Recuperado de:  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- 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, Perú.
- Pighi, P. (18 agosto 2020). Coronavirus en Perú: 5 factores que explican por qué es el país con la mayor tasa de mortalidad entre los más afectados por la pandemia. BBC NEWS. En: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-53940042>
- Pujadas, M.; Pérez, F. y García, P. (2020). Estrés y control percibido en trabajadores de emergencias. *Ansiedad y Estrés January*. Vol. 26, N.º 1. DOI: 10.1016/j.anyes.2019.12.005. Recuperado de:  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=2890ab5e-08f1-4bdf-a29a-a475f0cf9d8e%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=S1134793720300038&db=edselp>
- Queirós, C.; Passos, F.; Bártolo, A.; Marqués, A.; Da Silva, C. y Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a

- Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*. Vol. 11. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7221164/>
- Rodríguez, A.; Medina, O.; Rozo, A. y Sánchez, S. (2013). Ideación suicida y factores asociados en un grupo de policías de Pereira-Colombia. *El Ágora USB*, 13(2), 411-420. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4077/407736378006.pdf>
- Rodríguez, N. y Gallardo, K. (2020). El bienestar y la orientación educativa enfocados en las nuevas generaciones. *REOP*. Vol. 31, N.º 2. Recuperado de:  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=7af6ad7b-3e33-4a72-bf3a-c184923127e0%40sessionmgr4007>
- Rodríguez, R. y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 1, N.º 1. Recuperado de:  
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*. Vol. 12, N.º 24. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3111/311121089006.pdf>
- Romero, A.; Brustad, R. y García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*. Vol. 2, N.º 2. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Rosales, N. (2018). *Bienestar psicológico y calidad de vida*. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Rosa, Y.; Negrón, N.; Maldonado, Y.; Quiñones, A. y Toledo, N. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*. Vol. 33, N.º 1. Recuperado de:  
<https://core.ac.uk/download/pdf/204513274.pdf>
- Rosa, Y. y Quiñones, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot*. Vol. 5, N.º 1. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/259332826\\_El\\_bienestar\\_psicologico\\_en\\_el\\_proceso\\_de\\_ayuda\\_con\\_estudiantes\\_universitarios](https://www.researchgate.net/publication/259332826_El_bienestar_psicologico_en_el_proceso_de_ayuda_con_estudiantes_universitarios)

- Rui, A. y Afonso, J. (2016). Occupational Stress and Coping among Portuguese Military Police Officer. *Avances en Psicología Latinoamericana*. Vol. 34, N.º 1. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-47242016000100005&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242016000100005&lang=es)
- Ruiz, J. (2009). *Estrés laboral en el desempeño de los policías del Departamento Antinarcóticos de la ciudad de León en el período comprendido de marzo – noviembre 2007*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Saheed, S.; Odunjo, K. y Oladejo A. (2018). Influence of Perceived Occupational Stress on Psychological Well-being of Federal Road Safety Personnel in Nigeria. *Journal of Clinical and Medical Sciences*. Vol. 2, N.º 1. Recuperado de:  
<https://www.longdom.org/open-access/influence-of-perceived-occupational-stress-on-psychological-wellbeing-of-federal-road-safety-personnel-in-nigeria.pdf>
- Salvador, D. (2016). *Bienestar psicológico y habilidades sociales en alumnos de primer grado de nivel secundario de una institución educativa particular de Trujillo*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Sánchez, C. y Llerena, R. (2020). *Emergencia, manejo, vulnerabilidad y respuestas al impacto de la pandemia COVID-19 en Perú*. Perú: Scielo Preprints. Recuperado de:  
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/94/129>
- Spence, D.; Fox, M.; Moore, G.; Estill, S. y Nazmia, E. (2019). *Law Enforcement Mental Health and Wellness Act: Report to Congress*. Washington, DC: U.S. Departamento of Justice. Recuperado de:  
<https://cops.usdoj.gov/RIC/Publications/cops-p370-pub.pdf>
- Syed, S.; Ashwick, R.; Shlosser, M.; Jones, R.; Rowe, S. y Billings, Jo. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occupational & Environmental Medicine*. Vol. 1. Recuperado de:



<https://oem.bmj.com/content/early/2020/05/07/oemed-2020-106498>

- Tello, G. (2020). *Estrés laboral y estilos de Afrontamiento en agentes de seguridad De una empresa privada de lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Torres, C. (2010). *Prevención de estrés en agentes de la policía de la provincia de Córdoba, departamental Río Cuarto. Una propuesta de intervención*. Tesis de licenciatura. Universidad Empresarial Siglo 21, España.
- Total de Casos Positivos por Departamento. (08/092020). Sala Situacional COVID 19 Perú, MINSA. Recuperado de: [https://covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp)
- Tualombo, L. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del Lima, Este*. Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana Unión, Perú.
- Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Revista Perspectivas*. N.º 20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Unos 400 policías y 125 médicos han muerto en Perú por COVID-19. (15/08/2020). El Periódico. Recuperado de: <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20200815/policias-medicos-muerto-peru-coronavirus-8076370>
- Valle, M. (2015). *Bienestar psicológico y su influencia en la rotación de personal en una empresa financiera en la ciudad de Ambato*. Tesis maestría. Pontífice Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ecuador.
- Vásquez, C.; Hervás, G.; Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*. Vol. 5. Recuperado de: [http://institucionales.us.es/apcs/doc/APCS\\_5\\_esp\\_15-28.pdf](http://institucionales.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf)
- Vásquez, J. (2018). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima*. Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma del Perú.
- Ying, C. (2020). Social reaction toward the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *Social Health and Behavior*, 20(3), 1-2. Recuperado de:

<https://www.shbonweb.com/article.asp?issn=2589-9767;year=2020;volume=3;issue=1;spage=1;epage=2;aulast=Lin>

Yoe, L.; Lira, R.; Palos, P. y Martínez, L. (2008). Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*. Vol. 10, N.º 2. Recuperado de:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=12&sid=7af6ad7b-3e33-4a72-bf3a-c184923127e0%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=34786729&db=fua>

Zauzo, A. (2018). *Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana*. Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Perú.

## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de operacionalización

**Tabla 4:**

*Matriz de operacionalización*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Estrés Laboral (Prieto y Trucco)	Para Guerra, Santander y Rodríguez (2017), Prieto y Trucco definen al estrés laboral como aquellas situaciones en que una persona percibe como un peligro a su ambiente de trabajo (laboral), tanto para sus necesidades personales, como profesionales (físicas, mentales, etc)	Para Calixto (2018) Prieto y Trucco definen el estrés laboral según sus 3 dimensiones, y bajo los siguientes parámetros: preocupación en exceso, indecisión constante, confusión frecuente, falta de concentración, desatención repentina, falta de autocontrol, desorientación, fallas de memoria, sensibilidad y malhumor, problemas gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, dolores de cabeza. Así también, los autores estudian estresores que pueden activar la presencia de dichos estados: estresores del medio físico, del sujeto en el trabajo, de los grupos y organizaciones, y los extraorganizacionales.	Según Guerra, Santander y Rodríguez (2017) Prieto y Trucco describen 3 dimensiones del estrés laboral: - Estrés psicológico - Estrés fisiológico - Estresores	De intervalo.

<p>Bienestar psicológico (Carol Ryff)</p>	<p>Para Rosa y Quiñones (2012) Ryff se refiere al bienestar psicológico a través de diversos elementos directamente relacionados al estilo de vida satisfactorio de los seres humanos. Por ello, el sujeto es un ente integral, que incluye edad evolutiva (etapa de desarrollo), roles que se le han asignado, y sus tareas para con la sociedad y para sí mismo.</p>	<p>Se define operacionalmente como: valoración positiva de la propia existencia, autodeterminación e independencia, crecimiento y evolución personal, significado del porqué de la existencia de la persona, las relaciones eficaces que la persona tiene con los demás, y como el individuo maneja su medio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoaceptación</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Crecimiento personal</li> <li>- Propósito de vida</li> <li>- Relaciones positivas</li> <li>- Dominio del entorno</li> </ul>	<p>De Intervalo</p>
<p>Miedo al Covid-19 (Ahorsu et al., 2020)</p>	<p>Es aquella preocupación desproporcionada que lleva a las personas a tomar medidas que afectan el estado natural de su trabajo, hogar, entre otros. Está altamente</p>	<p>Operacionalmente se presenta como: mucho miedo al virus en sí, incomodidad al pensar en el Covid-19, manos húmedas o sudorosas al pensar en el Covid-19, mucho miedo a fallecer por Covid-19, ponerse nervioso o ansioso al mirar historias o noticias sobre Covid-19, no poder dormir por preocuparse del Covid-19,</p>	<p>Escala general de miedo al Covid-19</p>	<p>De intervalo.</p>

---

relacionado con la corazón acelerado o  
comorbilidad y su palpitaciones fuertes al pensar  
impacto grave en la en el Covid-19.  
salud de los  
infectados por  
Covid-19.

---

Fuente: elaboración propia.

## ANEXO 2: Ficha sociodemográfica

### Ficha sociodemográfica

N° de participante:

Fecha:

Sexo: a. F      b. M

Edad: \_\_\_\_\_

Estado civil: a. Soltero/a   b. Casado/a   c. Conviviente   d. Otros: \_\_\_\_\_

Número de hijos: a. 0      b. 1      c. 2      d. 3 o más

¿Cuánto tiempo tiene trabajando como policía?

\_\_\_\_\_

¿Cuántas horas al día trabaja?

\_\_\_\_\_

¿Contrajo el COVID-19?      a. Sí      b. No

### ANEXO 3: Consentimiento informado

#### Consentimiento informado

Trujillo, ..... de ..... del 202....

Por medio de este documento, se hace presente que el (la) señor(a):  
..... expresa su voluntad de participar en la investigación realizada por la estudiante de XI ciclo de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo, María Ysabel Carranza Chávez, identificada con el DNI: 72214703. Así también, el (la) participante afirma su compromiso de brindar datos verídicos y otorgar el permiso de utilizarlos de manera confidencial y para fines científicos.

Por ..... ende, ..... el(la) ..... señor(a):  
....., con la edad de: ..... años, **(acepta) (no acepta)** ser parte de la investigación “Estrés laboral y bienestar psicológico en policías de Trujillo en el contexto del covid 19”, siendo una participante que **(se encuentra) (no se encuentra)** dentro de la categoría de población en riesgo (establecida por el MINSA en el año 2020), y que **(ha sido) (no ha sido)** paciente COVID-19 en los **(últimos meses) (últimos años)**.

---

Firma del participante

DNI:

## Anexo 4: Cuestionario de bienestar psicológico

### Cuestionario de bienestar psicológico

**Nombre:**

**Edad:**

**Instrucciones:** A continuación, encontrarás una serie de ítems, a los que deberás marcar con una "X", según tu posición crítica, y considerando tu situación actual.

Ítems	Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Nunca o casi nunca
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.				
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.				
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.				
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.				
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.				
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.				
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.				
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.				
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.				
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.				
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.				
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.				
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.				
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.				
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.				
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.				
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.				
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.				



19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.				
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.				
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.				
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.				
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.				
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.				
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.				
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.				
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.				
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.				
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.				
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.				
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.				
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí .				
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.				
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.				
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.				
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.				
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.				
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.				
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.				

## **Anexo 5: Cuestionario Sobre Estrés Laboral**

### **CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA CLÍNICA DE LIMA.**

Estimada trabajador (a), le pedimos a usted se sirva responder en forma sincera las preguntas que se ha formulado. Este cuestionario es de carácter anónimo y confidencial. Anticipadamente le agradecemos por su colaboración.

#### **Instrucciones:**

- A continuación, se entrega un cuestionario con 59 enunciados relacionadas al tema de estudio, cada uno tiene 4 alternativas de respuesta, lea detenidamente cada una y luego marque con X la alternativa que a su parecer sea la correcta; solo marque una respuesta.
- Consulte con la investigadora si tuviera alguna duda con alguna pregunta.

#### **DATOS DEL PARTICIPANTE:**

Número: \_\_\_\_\_

Edad: 18-29 ( )                      30-40 ( )                      41-50 ( )                      51 a más ( )

Sexo: Femenino ( )                      Masculino ( )

Tiempo en el puesto laboral: 6 meses - 1 año ( ) 1- 2 años ( ) 2 años a más ( )

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

## CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

### Parte I. Estrés psicológico

Las siguientes preguntas están dirigidas a conocer como se ha sentido Ud. durante el último mes en el trabajo. Haga el favor de responder todas las preguntas marcando la respuesta que mejor corresponde a su estado actual de trabajo.

Ítems	No, en lo absoluto	Un poco mas	No más que lo habitual	Mucho más que lo habitual.
1. ¿Ha dejado de dormir por preocupaciones?				
2. ¿Se ha sentido constantemente tenso?				
3. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?				
4. ¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?				
5. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?				
6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?				
7. ¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?				
8. ¿Se ha sentido razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias?				
9. ¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?				
10. ¿Se ha sentido triste y deprimido?				
11. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?				
12. ¿Ha sentido que usted no vale nada?				

## Parte II. Estrés fisiológico

A continuación, se le pide que señale con qué frecuencia ha sentido en el último mes los síntomas o molestias que se presentan a continuación. Marque la columna que mejor indique como se ha sentido. Por favor conteste todas las preguntas.

Ítems	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Dificultad para conciliar el sueño.				
2. Dificultad para permanecer dormido.				
3. Dolores de cabeza.				
4. Pérdida de apetito.				
5. Aumento de apetito.				
6. Se cansa fácilmente.				
7. Molestias estomacales o digestivas.				
8. Le cuesta levantarse en la mañana.				
9. Menor capacidad de trabajo.				
10. Siente que se ahoga o le falta el aire.				
11. Dolor en la región del cuello, hombro o brazos.				
12. Dolor de espalda o cintura.				
13. Muy sensible o con deseos de llorar.				
14. Palpitaciones o que el corazón late más rápido.				
15. Mareos o sensación de fatiga.				
16. Sufre pesadillas.				
17. Siente que tiembla (las manos o parpados).				
18. Mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente.				
19. Dolor u opresión en el pecho.				
20. Impaciente e irritable.				
21. Desea que se le deje tranquilo.				

### Parte III. Estresores

Indique con qué frecuencia le significan molestia o tensión los siguientes aspectos de su trabajo. Marque la columna que mejor defina su situación.

Ítems	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Tener que trabajar con materiales.				
2. Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio.				
3. No tener información suficiente.				
4. Tener demasiado trabajo que falta tiempo para completarlo.				
5. Tener que satisfacer o responder a muchas personas.				
6. No saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores.				
7. No tener autoridad suficiente para hacerlo que se espera de mí.				
8. Tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros.				
9. Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso.				
10. No estar suficientemente capacitado para este trabajo.				
11. Condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura o ventilación entre otras.				
12. Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos.				
13. Mi trabajo perturba mi vida familiar.				
14. Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden.				
15. Conflictos con compañeros de trabajo.				
16. Conflictos con jefes directos o superiores.				

## Anexo 6: Escala De Miedo Al Covid-19

### ESCALA DE MIEDO AL COVID-19

**Indicaciones:** a continuación, se presenta una serie de oraciones relacionadas al temor al coronavirus (Covid-19), por favor responde sinceramente marcando con una "X" en el número que represente tu situación. Revisa el cuestionario antes de entregarlo, asegurándote de haber marcado tu respuesta en cada enunciado

**1=** Totalmente en desacuerdo; **2=** En desacuerdo; **3=** Ni de acuerdo ni en desacuerdo; **4=** De acuerdo; y, **5=** Muy de acuerdo.

Tengo mucho miedo del coronavirus (COVID-19).	1	2	3	4	5
Me pone incómodo(a) pensar en el coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
Mis manos se ponen húmedas cuando pienso en el coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
Tengo miedo de perder mi vida a causa del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	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
No puedo dormir porque estoy preocupado de contagiarme del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
Mi corazón se acelera o palpita cuando pienso en contagiarme del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ VENTURA GINA MARIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y MIEDO AL COVID-19 EN POLICIAS DE TRUJILLO DURANTE LA PANDEMIA", cuyos autores son ORTIZ CARRERA SILVIA CRISTINA, CARRANZA CHAVEZ MARIA YSABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 14.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 01 de Setiembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ VENTURA GINA MARIA <b>DNI:</b> 18142943 <b>ORCID</b> 0000-0002-4638-3487	Firmado digitalmente por: GCHAVEZ el 08-09-2021 16:39:06

Código documento Trilce: TRI - 0190099