

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMAN**

Escuela de Posgrado

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA**

**ESTRÉS OCUPACIONAL Y ANSIEDAD DURANTE LA PANDEMIA  
POR SARS-CoV-2 (COVID-19), EN EFECTIVOS POLICIALES  
DE LA REGIÓN TACNA, 2021**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**LUZ DALIA MIRANDA QUISPE**

**Para obtener el Grado Académico de:**

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON  
MENCION EN SALUD PÚBLICA**

**TACNA – PERÚ**

**2022**

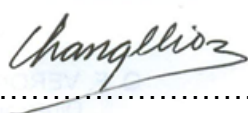
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

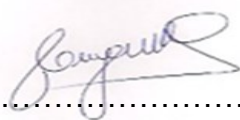
Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

**ESTRÉS OCUPACIONAL Y ANSIEDAD DURANTE LA PANDEMIA POR  
SARS-CoV-2 (COVID-19), EN EFECTIVOS POLICIALES  
DE LA REGIÓN TACNA, 2021**

Tesis sustentada y aprobada el 14 de marzo del 2022; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :   
.....  
Dr. Juan José Evaristo Changllo Roas

SECRETARIO :   
.....  
Mgr. Carlos Yovani Cuya Mamani

MIEMBRO :   
.....  
Dra. Rina María Álvarez Becerra

ASESOR :   
.....  
Dra. Rina María Álvarez Becerra

## DEDICATORIA

*A mi difunto padre Jesús Sixto Miranda Quisa, quien partió en tiempos difíciles, dejándome muchas enseñanzas y consejos virtuosos.*

*A mi madre quien me enseñó a valorar lo que tengo, fomentándome siempre la humildad, el trabajo, el sacrificio y el deseo de superación para prosperar en la vida.*

*Y finalmente a mi nueva familia por su tolerancia, comprensión y apoyo incondicional en el logro de mis metas propuestas.*

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por llevarme siempre de la mano y no dejarme caer en los momentos difíciles de mi vida, siempre fue mi luz, mi fe, mi fuerza y esperanza.

Al jefe de la XIV Macro Región Policial de Tacna, por brindarme la autorización y las facilidades correspondientes para la realización del presente trabajo de investigación, el cual aportara información útil para nuestra institución.

A todo el personal policial de las diferentes unidades policiales que participaron en el presente estudio.

A mi asesora Dra. Rina María Alvarez Becerra, por su apoyo en las diferentes etapas de la ejecución de la tesis.

Muchas gracias

## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
<b>CAPÍTULO I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>2</b>
1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	2
1.1.1.Problemática de la investigación.....	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3.JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	5
1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES .....	5
1.5.OBJETIVOS .....	6
1.5.HIPÓTESIS.....	7
<b>CAPÍTULO II.MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.2. BASES TEÓRICAS.....	16
2.2.1 Estrés.....	16
2.2.1.1. Definición .....	16
2.2.1.2. Estrés ocupacional.....	17
2.2.1.3. Enfoque basado en respuestas.....	17
2.2.1.4. Enfoque basado en estímulos.....	18
2.2.1.5. Enfoque interaccionista.....	18
2.2.1.6. Enfoque transaccional.....	19
2.2.1.7. Estrés según su duración.....	20
2.2.1.8.Síntomas.....	20

2.2.1.9.Factores desencadenantes del estrés.....	21
2.2.1.10.Efectos y consecuencias del estrés ocupacional .....	23
2.2.2. Ansiedad .....	24
2.2.2.1. Definición .....	24
2.2.2.2. Niveles de ansiedad.....	25
2.2.2.3. Transtorno de ansiedad generalizada .....	26
2.2.2.4. Transtorno de ansiedad generalizada y ansiedad no patológica .....	27
2.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	28
<b>CAPÍTULO III. MARCO FILOSÓFICO .....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO IV.MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>31</b>
4.1.TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	31
4.2.POBLACIÓN Y MUESTRA .....	31
4.2.1.Población .....	31
4.2.2.Muestra .....	31
4.3.OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	32
4.3.1. Identificación de las variables .....	32
4.3.2. Caracterización de las variables .....	33
4.4.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	34
4.5.PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	37
<b>CAPÍTULO V.RESULTADOS.....</b>	<b>38</b>
5.1. Resultados descriptivos .....	38
5.2. Dócima de hipótesis.....	91
<b>CAPÍTULO VI.DISCUSIÓN.....</b>	<b>97</b>
CONCLUSIONES .....	103

RECOMENDACIONES .....	<b>104</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	<b>105</b>
ANEXOS .....	<b>112</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Personal policial según características sociodemográficas	38
Tabla 2.	Personal policial según estrés en la actuación policial: operativo,2021	42
Tabla 3.	Personal policial según estrés por trabajo de turnos,2021	43
Tabla 4.	Personal policial según estrés por trabajo nocturno,2021	44
Tabla 5.	Personal policial según estrés por horas extraordinarias/imprevistos,2021	45
Tabla 6.	Personal policial según estrés por riesgo de accidente,2021	46
Tabla 7.	Personal policial según estrés por actividad en días libres,2021	47
Tabla 8.	Personal policial según estrés por atención eventos traumáticos,2021	48
Tabla 9.	Personal policial según estrés por gestionar vida social fuera del trabajo,2021	49
Tabla 10.	Personal policial según estrés por escaso tiempo para pasar con amigos,2021	50
Tabla 11.	Personal policial según estrés por trabajo burocrático,2021	51
Tabla 12.	Personal policial según estrés por no poder comer sano en el trabajo,2021	52
Tabla 13.	Personal policial según estrés por tratar de conseguir tiempo para estar en buena forma,2021	53
Tabla 14.	Personal policial según estrés por caminar cansado por exceso de trabajo,2021	54
Tabla 15.	Personal policial según estrés tener problemas de salud relacionados con la profesión,2021	55
Tabla 16.	Personal policial según estrés por incomprensión de familiares y amigos en relación con exigencias laborales,2021	56

Tabla 17.	Personal policial según estrés por hacer amistades fuera del entorno laboral,2021	57
Tabla 18.	Personal policial según estrés lograr una buena imagen en la sociedad,2021	58
Tabla 19.	Personal policial según estrés por escuchar comentarios negativos de los ciudadanos,2021	59
Tabla 20.	Personal policial según estrés por tener limitaciones en su vida social,2021	60
Tabla 21.	Personal policial según estrés por sentir que siente está trabajando,2021	61
Tabla 22.	Personal policial según estrés por percibir que amigos y familiares sienten los efectos del estigma o deshonra asociado a su profesión,2021	62
Tabla 23.	Personal policial según nivel de estrés organizacional,2021	63
Tabla 24.	Personal policial según trato con compañeros,2021	64
Tabla 25.	Personal policial según percepción de que se aplican diferentes reglas a diferentes personas en el trabajo,2021	65
Tabla 26.	Personal policial según percepción de que siempre tienes que demostrar su valía a la organización,2021	66
Tabla 27.	Personal policial según percepción de exceso de tareas administrativas,2021	67
Tabla 28.	Personal policial según estrés por cambios constantes en la política, legislación o disposiciones que atañe a su trabajo,2021	68
Tabla 29.	Personal policial según estrés por escasez de personal y consecuencias que se derivan,2021	69
Tabla 30.	Personal policial según estrés por burocracia en la institución,2021	70
Tabla 31.	Personal policial según exceso de trabajo informático,2021	71

Tabla 32.	Personal policial según falta de formación sobre equipos nuevos que se utilizan ,2021	72
Tabla 33.	Personal policial según estrés por presión percibida para ofrecer tiempo libre como voluntario/a,2021	73
Tabla 34.	Personal policial según estrés por trato de los supervisores o superiores,2021	74
Tabla 35.	Personal policial según estrés por estilo de liderazgo inconsistente,2021	75
Tabla 36.	Personal policial según estrés por falta de recursos,2021	76
Tabla 37.	Personal policial según estrés por distribución desigual de las responsabilidades laborales,2021	77
Tabla 38.	Personal policial según estrés por percibir que, si está enfermo o lesionado, sus compañeros de trabajo parecen menospreciarlo,2021	78
Tabla 39.	Personal policial según estrés según líderes exageran los aspectos negativos (por ejemplo, evaluaciones de los supervisores, quejas del público,2021	79
Tabla 40.	Personal policial según estrés por investigaciones internas,2021	80
Tabla 41.	Personal policial según estrés por manejo del sistema judicial ,2021	81
Tabla 42.	Personal policial según estrés por necesidad de ser responsable de hacer su trabajo,2021	82
Tabla 43.	Personal policial según estrés por equipos inadecuados,2021	83
Tabla 44.	Personal policial según valoración global de nivel de estrés,2021	84
Tabla 45.	Personal policial según nivel de ansiedad,2021	85
Tabla 46.	Personal policial según síntomas afectivos de ansiedad,2021	87

Tabla 47.	Personal policial según síntomas cognitivos de ansiedad,2021	89
Tabla 48.	Personal policial según síntomas somáticos de ansiedad,2021	90
Tabla 49.	Rho de Spearman	91
Tabla 50.	Rho de Spearman	93
Tabla 51.	Rho de Spearman	95

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Job demands .....	19
Figura 2.Grupo etario del personal policial.....	39
Figura 3.Status del personal policial .....	39
Figura 4.Sexo del personal policial .....	40
Figura 5.Estado civil del personal policial .....	40
Figura 6.Experiencia del personal policial.....	41
Figura 7.Nivel de estrés en la actuación policial: operativo,2021 .....	42
Figura 8.Personal policial según nivel de estrés organizacional ,2021 .....	63
Figura 9.Personal policial según valoración global de nivel de estrés,2021 ....	84
Figura 10.Personal policial según nivel de ansiedad,2021 .....	85
Figura 11.Nube de puntos estrés y ansiedad.....	92
Figura 12. Nube de puntos estrés operativo y ansiedad .....	94
Figura 13. Nube de puntos Estrés ocupacional organizacional y ansiedad .....	96
Figura 14.Correlación.....	96

## RESUMEN

Objetivo: establecer la relación el estrés ocupacional y ansiedad por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna en 2021. Metodología: estudio básico, no experimental, transversal correlacional y prospectivo. Con una muestra de 372 personal policial de Tacna en 2021. Se utilizaron dos instrumentos validados de estrés ocupaciones operativo y organizacional de 20 items cada uno, y la escala Generalized Anxiety Disorder (GAD-7) para medir la ansiedad. Resultados: se halló un predominio de estrés en un nivel medio (50,8 %) y alto (25,3 %); el nivel estrés policial operativo y organizacional prevalente fue medio (48,4% y 48,1% respectivamente). La mayoría del personal policial no presentó ansiedad (49,7 %), aunque se encontró personal policial con síntomas de ansiedad severos (8,9 %). Conclusión: existe una correlación estadística significativa (p valor 0,001).

**Palabras clave:** Ansiedad, Estrés ocupacional, Fuerzas armadas

## **ABSTRACT**

The objective was to establish the relationship between occupational stress and anxiety due to SARS-CoV-2 in police personnel in the Tacna region in 2021. Methodology: basic, non-experimental, cross-sectional, correlational and prospective study. With a sample of 372 police personnel of Tacna in 2021. Two validated operational and organizational occupational stress instruments of 20 items each, and the Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7) were used to measure anxiety. Results: a predominance of medium (50.8%) and high (25.3%) stress was found; the prevalent level of operational and organizational police stress was medium (48.4% and 48.1% respectively). Most police personnel did not present anxiety (49.7%), although there were police personnel with severe anxiety symptoms (8.9%). Conclusion: there is a significant statistical correlation (p value 0.001).

Keywords: Anxiety, Occupational Stress, Armed forces.

## INTRODUCCIÓN

Las personas que trabajan en profesiones de servicios humanos, en los que existe una obligación por la seguridad, la salud o el bienestar de la población, como los policías (1). Entre los puntos fuertes de este estudio destaca la novedad de investigar un colectivo vulnerable y de alto riesgo, como es el personal de la policía.

El propósito de la investigación es proporcionar evidencia empírica de vanguardia sobre el estrés en el personal policial de Tacna y el estado de ansiedad asociado. Los resultados ofrecen una idea conceptual de la asociación empírica entre la exposición al estrés en el lugar de trabajo y su impacto en un aspecto del bienestar mental como la ansiedad.

El aporte del estudio según su originalidad y valor, es que se proporciona evidencia empírica de los resultados mentales (estrés y ansiedad) en una muestra de personal policial de Tacna. Asimismo, se presenta la descripción de los indicadores o procesos que podrían estar involucrados en el estrés y las principales manifestaciones de la ansiedad, basados en pruebas psicológicas.

La naturaleza del trabajo policial, según Shane (2) puede ser estresante o no, ya que otras fuentes de investigación sugieren que el personal policial no están mas estresados que aquellos que desempeñan otras ocupaciones. Sin embargo, se considera que los factores organizacionales, pueden ser una fuente de mayor estrés debido a las características estructurales y de prácticas peculiares del ámbito laboral organizacional.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1.Problemática de la investigación**

El brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) que apareció por primera vez en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019, comenzó a propagarse en diferentes países del mundo, con un aumento exponencial de número de casos y muertes. Siendo así declarada por la OMS como una emergencia de salud pública a nivel mundial.(3)

La policía, junto con otras entidades públicas, están en primera línea para apoyar la respuesta de la crisis sanitaria por la COVID-19; durante esta emergencia sanitaria los policías han tenido un rol esencial para el cumplimiento de las disposiciones gubernamentales para el control de la pandemia , como los horarios de toque de queda, del distanciamiento social, restricción de reuniones sociales y aglomeraciones en lugares públicos, así como garantizar la protección y el orden en los establecimientos de salud o de abastecimientos de alimentos, entre otros, sin descuidar, su rol tradicional de lucha contra el crimen y de resguardar la seguridad de nuestras calles como de nuestros hogares.(4)(5)

La declaración del estado de emergencia por la COVID-19 ha generado cambios en el trabajo operativo de la Policía Nacional del Perú, rutinas de patrullaje alteradas, cambios en los horarios de turnos, aumento en las horas de trabajo e incremento de la carga laboral por responder las necesidades de la comunidad, estarían generando un estrés de tipo ocupacional. (6) Además, los casos confirmados y fallecimientos de personal policial debido a la COVID-19, sobrepasa a otros gremios profesionales u ocupacionales en el Perú ya que se

encuentran en la primera línea de trabajo (7) y llevar la carga de los colegas afectados por la COVID-19 hace que presenten síntomas de ansiedad y estrés en el cumplimiento de sus funciones policiales. (8)

El estrés ocupacional está asociado con una serie de implicaciones para cualquier tipo de organización, especialmente la policía, porque se ha demostrado que la satisfacción laboral predice un peor nivel de compromiso, resultado y una mayor probabilidad de renunciar al trabajo.(9)

De otro lado, la ansiedad no es necesariamente patológica; sin embargo, la creciente preocupación por la COVID-19 en situaciones estresantes como una pandemia, muestra vínculos de estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor que pueden afectar significativamente al personal policial.(10)

En estudios recientes, Ragesh (9) realizó un estudio sobre el estrés organizacional y operacional en efectivos policiales de la India, encontrando que el 68% presentaban un estrés moderado y un 14% un estrés alto; el estrés operacional tuvo un rango moderado de 67% y en rango alto de 16,5%. Asimismo, indica que el estrés fue mayor en las mujeres en comparación con los hombres. De otro lado, Schwartz (4), menciona en su nota técnica que los policías de América Latina y el Caribe , debido a la pandemia COVID-19, presentan mayor probabilidad de contagio y riesgos asociados, por lo que el trabajo policial es un desafío en varias lugares del mundo, además de afrontar el combate contra la criminalidad e inseguridad.

Asimismo, en otro estudio, se reportó los hallazgos en estaciones policiales de 24 países , en los que se reporta la prevalencia de trastornos mentales de depresión (14,6%), estrés postraumático (14,2%), ansiedad generalizada (9,6%), incluso ideaciones suicidas (8,5%) y consumo de alcohol (5%) . El trabajo policial, fundamentalmente se centra en mantener el orden público, para

garantizar el cumplimiento de las medidas estatales, especialmente, por la COVID-19. (5) De igual modo, Nelson & Smith (11) en un estudio relacionado a estrés ocupacional, afrontamiento y salud mental en policías jamaicanos integrado por 134 agentes de policía; en donde los síntomas de ansiedad se asociaron positivamente con características laborales negativas y afrontamiento ( $F_{8, 125} = 7,586, p\text{-valor} < 0,001$ ). Los resultados de salud estaban mediados por el estrés percibido y la satisfacción laboral medió la relación entre las características laborales positivas y la depresión.

Mención aparte, se acota que en el Perú la pandemia por la COVID-19, ha tenido un impacto relevante en salud mental de la población, sin embargo, hay poca atención en un grupo considerable y esencial para la sociedad, como ser, el personal de la policía nacional del Perú, provocando síntomas de ansiedad y estrés ocupacional. Siendo este un problema de salud pública y de interés para la institución (12). La situación es similar en el ámbito de estudio del presente estudio en la región Tacna. Actualmente no existen trabajos relacionados al presente estudio; por ello la importancia de conocer y determinar la relación que exista entre estrés ocupacional y ansiedad que presenta el personal policial de la región de Tacna durante la pandemia por la SARS-CoV-2 (COVID-19) 2021.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### – Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés ocupacional y ansiedad por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna en 2021?

### – Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés ocupacional operativo y ansiedad por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna en 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés ocupacional organizacional y ansiedad por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna en 2021?

### **1.3.JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

La investigación se desarrollará porque actualmente el personal policial muestra cierta preocupación en el desempeño de sus labores operativas debido a las disposiciones que ordena la superioridad a razón del estado de emergencia en que se encuentra nuestro país por la pandemia de la COVID-19 y al ser personal que trabaja en primera línea, para contribuir al orden y cumplimiento de las medidas adoptadas por el gobierno peruano.

En tal sentido, la importancia del presente trabajo de investigación, se centra en aportar evidencia científica y conocimientos sobre la problemática planteada, de esta manera el investigador puede proponer acciones de prevención y de apoyo a la institución de estudio, ya que no existen investigaciones en nuestra localidad o estudios relacionados con el estrés ocupacional y ansiedad durante la pandemia por la SARS-CoV-2 en personal policial de la región Tacna, 2021.

Es de relevancia social porque los hallazgos contribuirán a coadyuvar a la solución de un problema de salud pública que afecta al personal policial de la región Tacna y sus respectivas comisarías, unidades operativas, etc.

### **1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES**

El presente estudio de investigación en el personal policial de la región Tacna tuvo el alcance a todas las comisarías y/o unidades policiales que se encuentran dentro de la provincia de Tacna zona urbana, no habiéndose comprendido unidades o comisarías que se encuentran en zonas rurales de la provincia. El

estudio permitió tener un acercamiento a los niveles de estrés ocupacional relacionados con la ansiedad, resultado que permitirá plantear estrategias y acciones de intervención en la PNP a fin de mejorar la problemática. Dicha información también contribuirá a la realización de investigaciones posteriores.

Encontrándonos en una coyuntura de pandemia por la COVID-19, se programó la toma de encuesta de manera virtual; sin embargo, al no tener una buena respuesta de llenado, se optó por la toma de encuestas de manera presencial en cada unidad cumpliendo los protocolos de bioseguridad correspondientes.

La no aceptación de algún personal policial para participar en la toma de la encuesta por vía virtual o física.

La disposición del horario para el llenado de las encuestas debido a que los turnos son de forma continua y no pueden descuidar sus funciones policiales.

En algunos casos, el no llenado de los cuestionarios; los cuales han sido excluidos.

## **1.5.OBJETIVOS**

### **– Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre estrés ocupacional y ansiedad durante la pandemia por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna,2021.

### **– Objetivos específicos**

Establecer la relación que existe entre el estrés ocupacional operativo y ansiedad por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna en 2021.

Establecer la relación que existe entre el estrés ocupacional organizacional y ansiedad por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna en 2021.

## **1.5.HIPÓTESIS**

### **– Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre estrés ocupacional y ansiedad durante la pandemia por la SARS-CoV-2, en el personal policial de la región Tacna 2021.

### **– Hipótesis específicas**

Existe una relación significativa entre el estrés ocupacional operativo y ansiedad por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna en 2021.

Existe una relación significativa entre el estrés ocupacional organizacional y ansiedad por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna en 2021.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

##### Ámbito Internacional

Ragesh & col., (9) en su estudio realizado sobre estrés ocupacional en el personal policial del distrito de Calicut, estado de Kerala, India; utilizaron un Cuestionario de estrés de la policía operativa (PSQ-OP) y otro Cuestionario de estrés policial organizacional (PSQ-ORG), encontrando que el estrés organizacional fue un nivel moderado de 68% y en nivel alto en un 14%. Los puntajes de estrés operacional estuvieron en el rango moderado en 67% y en rango alto en 16,5%. El estrés fue mayor entre las mujeres de la policía en comparación con los hombres. Si bien el 23% de ellos habían sido diagnosticados con enfermedades físicas, un significativo cuatro por ciento de ellas con enfermedades mentales, y el 29% de ellos informaron abuso de sustancias. Asimismo, el estudio dio a conocer que el estrés operativo era mayor en el grupo de edad de 21 a 35 años en comparación con otros grupos de edad. Los resultados fueron un alto nivel de estrés entre el personal de la policía de la India y la necesidad de intervenciones urgentes del gobierno para abordar el estrés ocupacional.

Queirós & col (13) en su investigación sobre “Estrés laboral, burnout y afrontamiento en la Policía: Relaciones y propiedades psicométricas del Cuestionario de estrés policial organizacional en efectivos portugueses”, compilo datos de 1131 policías mediante cuestionarios online con elementos principales y análisis factorial confirmatorio para PSQ-org, igualmente reveló propiedades psicométricas adecuadas y una estructura con dos factores (mala gestión y falta

de recursos; y responsabilidades y sobrecarga). Reportando que el 88,4% de los policías presentaron un alto estrés operativo, el 87,2% un alto estrés organizacional, el 10,9% de valores críticos para el agotamiento y 53,8% de afrontamiento de baja resiliencia. Se encontraron algunas diferencias según género, edad y experiencia laboral. Asimismo, informaron que el estrés laboral y el agotamiento se correlacionaron negativamente con el afrontamiento resiliente, entusiasmo por el trabajo y el afrontamiento orientado a las tareas.

La edad de los participantes varió entre 20 y 63 años; el 52,4% entre 20 y 43 años y 47,6% entre 44 y 63 años. La experiencia laboral en la Policía Nacional Portuguesa varió entre 1 y 40 años, siendo el 51% de la muestra entre 1 y 20 años y el 49% entre 21 y 40 años. En cuanto al género, el 91% eran hombres y el 9% mujeres. Concluyendo que los resultados refuerzan la importancia de invertir en salud ocupacional de los policías.

Rasdi & col.(14) en su estudio “Propiedades psicométricas del malayo versión pólíce stress questionnaire” (PSQ) informan que el objetivo fue probar la confiabilidad, validez de constructo y estructura de componentes de la versión malaya del PSQ. Muestra = 262 participantes policías malayos. Resultados: la prueba de confiabilidad del PSQ utilizando el alfa de Chronbach fue de 0.93 para PSQ-Op y 0.94 para PSQ-Org. Ambas con buena consistencia. Estos valores fueron encontrados similares a los hallazgos en Canadá sobre la versión original en inglés del PSQ informado por los inventores de este cuestionario. Conclusión. La versión malaya de PSQ es confiable para ser utilizada en estudios futuros entre la policía de Malasia y además permiten a los investigadores evaluar la percepción de los factores estresantes y el estrés entre la policía Malasia.

Nelson & Smith (11) en su estudio relacionado a “estrés ocupacional, afrontamiento y salud mental en policías jamaicanos”; con una muestra de 134 policías, determinaron tres factores, la primera fue las características del trabajo negativo; trabajo positivo (recompensa y control) y apoyo al trabajo (apoyo a los

compañeros y al supervisor) estos tres contribuyeron significativamente a la ansiedad e influyeron indirectamente en la depresión a través del estrés percibido, también nos indica que los síntomas de ansiedad se asociaron positivamente con características laborales negativas y afrontamiento ( $P < 0.001$ ). conclusión: los tres factores laborales influenciaron indirectamente en la salud mental a través de la percepción del estrés y las características laborales positivas y apoyo laboral se asociaron inversamente con la depresión, pero fueron no asociados significativamente con la ansiedad.

Almeida & col.(15) en su estudio titulado “Estrés policial : una revisión integradora del estrés laboral entre los agentes de policías” ; fue realizar una exploración sistemática de la literatura nacional e internacional. Utilizando el protocolo PRISMA, los datos fueron recolectados a través de BVS( biblioteca en salud), SCIELO y PubMed. Resultados: se identificaron 141 publicaciones y después del análisis de cada título, eliminación de duplicados finalmente quedaron 10 artículos que cumplieron con los criterios de selección que fueron considerados en el estudio, concluyendo que esta revisión sistemática integrada por países americanos, europeos y asiáticos coinciden en que el estrés vivido en un clima laboral es un problema de concurrencia global que afecta a diferentes profesiones y organizaciones. Siendo así un problema de salud pública.

El desempeño de los agentes de policía está marcado por hechos estresantes, tanto por elementos característicos de la naturaleza de su función y por elementos que también se encuentran en otras categorías profesionales. El estrés en este contexto provoca efectos en el desempeño profesional y, en consecuencia, en la seguridad pública en general. Mediante la recopilación de información sobre las publicaciones más recientes sobre el tema, este estudio tiene como objetivo ayudar a futuras investigaciones

McCreary, & Thompson (16) en una subvención para el desarrollo de WSIB Preparado para el Consejo Asesor de Investigación de la Junta de Seguros y

Seguridad en el Lugar de Trabajo; esta subvención se otorgó para desarrollar y validar el Cuestionario de estrés policial operativo (PSQ-Op) y el Cuestionario de estrés de la policía organizativa (PSQ-Org), dos medidas adaptadas al contexto canadiense. Metodología :serie de grupos focales para provocar los factores estresantes asociados con la vigilancia. En este estudio, se hizo evidente que los oficiales separaron sus estresores en dos categorías generales: operacionales y organizacionales. En los siguientes tres estudios, se evaluó la fiabilidad, validez y legibilidad de PSQ-Op y PSQ-Org. Los hallazgos mostraron que ambas formas del PSQ fueron altamente confiables y demostraron validez tanto discriminante como concurrente. Los instrumentos PSQ-Op y PSQ-Org son de acceso abierto para la comunidad científica.

Stogner & col (6) en su estudio sobre “Estrés policial, salud mental y resiliencia durante la pandemia COVID-19”, nos plasma que los problemas de un personal policial están asociados con el entorno del trabajo, cultura de cada unidad policial , programación de turnos inconsistentes y una mayor exposición a eventos traumáticos y el posterior estrés post traumático. Asimismo, hace referencia que los agentes del orden en estados unidos no son inmunes al estrés por la COVID-19 ya que tienen que continuar trabajando mientras la población se refugia en casa. Como socorristas durante el aislamiento social pueden experimentar un mayor riesgo de estrés debido a la amenaza prolongada de exposición al virus. Respecto al estrés y la mala conducta policial nos indica que por la naturaleza de la ocupación deben mantener altos estándares y normas de comportamiento éticos, pero la mala conducta se asocia con aumentos en estresores organizacionales y uno de los roles más estresantes es el control de multitudes en una situación no planificada ni ensayada. También alude al apoyo para superar el estrés del personal de oficiales y de la situación de la salud mental durante la pandemia, que incluyen programas que ayuden a afrontar positivamente a través de actividades como el yoga y la meditación. Se hipotetiza que la vigilancia de la COVID-19 sirven como un factor de estrés significativo

para los oficiales y agravan los aspectos generales y organizativos de estrés asociado con la ocupación.

La OMS y la OPS, han determinado que la crisis sanitaria COVID-19, tiene impacto en la salud mental de la población, y en especial en el personal que trabaja en primera línea, en diferentes contextos, como el personal militar y policial, ya que se ha incrementado la vulnerabilidad psicosocial, lo que acrecienta los cuadros de ansiedad, depresión y otros.(17)

Maran y col.(18) en su estudio sobre “Estrés ocupacional, ansiedad y estrategias de afrontamiento en policías”, hace referencia que los agentes de policía están expuestos a eventos estresantes con más frecuencia que otros trabajadores y esto puede resultar en un deterioro del bienestar psicosocial y de la salud física. Muestra: 617 policías italianos encuestados; Método: descriptivo y utilizo el cuestionario de estrés operacional (PSQ-Op) que mide factores relacionados a la fatiga y problemas de salud como consecuencia del trabajo y la organizacional (PSQ-Org) el cual mide factores estresantes tales como dificultades asociadas a la burocracia, la falta de recursos y escasez de personal. Asimismo, utilizo el cuestionario de inventario de ansiedad rasgo – estado (STAI Y-1 Y STAI Y-2) para medir la ansiedad y el breve cuestionario COPE para medir estrategias de afrontamiento y la escala del termómetro de socorro que evalúa el estrés subjetivo en un análisis visual de escala de logue, que va desde 0 (no angustiado) a 10 (extremadamente angustiado) durante la semana anterior. Resultados: se demostró en general un buen uso de estrategias de afrontamiento positivas y las mujeres en todos los roles de servicio operativo eran más vulnerables a los factores estresantes tanto organizacionales como operacionales que los hombres ( $\chi^2= 33,3$   $P<0,001$ ), mientras que, en el departamento del interior, los hombres eran más vulnerables a los estresores organizacionales ( $P <0,05$ ). Los oficiales eran más susceptibles al estrés organizacional. ORS (respectivamente  $\chi^2= 29,5$ ;  $P <0,05$  y  $\chi^2= 23,2$ ;  $P<0,05$ ). Conclusión: los agentes de policía italianos, los cursos de formación y el apoyo

para afrontar el estrés laboral, debe tener en cuenta el género, la función y el tipo de trabajo. Los cursos de formación personalizados y los programas de apoyo podrían ser herramientas útiles y eficaces para prevenir el estrés antes de que se vuelva crónico.

Graneros (19) en 2018, en su estudio sobre “Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos” evaluó las diferencias entre los grados de estrés laboral en personal policial de ambos sexos, utilizó el cuestionario de la OIT- OMS, en una muestra de 80 policías residentes en la capital federal de Argentina con edades de 20 a 55 años de edad. Resultado: el 50% trabaja en horarios fijos y en horarios rotativos el 50% respectivamente; el 85% y 15% de policías trabajan más de 12 y 6 horas diarias respectivamente. Se determinó que los policías con horarios rotativos experimentan mayor estrés general que aquellos que tienen horarios fijos y también se encontraron diferencias significativas entre el estrés y distintas variables sociodemográficas.

Loida & col. (20) en su estudio sobre “Escala de ansiedad generalizada GAD-7 en profesionales médicos colombianos durante pandemia de COVID-19: validez de constructo y confiabilidad” con una muestra de 1030 médicos; 610 trabajaban en área COVID y 420 en área no COVID. Aplicaron el instrumento de GAD- 7 en donde cada enunciado tenía una puntuación tipo Likert de 4 puntos. Resultados: el análisis factorial exploratorio y confirmatorio mostraron resultados aceptables lo cual teniendo estos dos modelos realizaron un análisis de fiabilidad para el cuestionario de GAD-7, obteniendo un alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,920$ ) y un intervalo de confianza (IC=95%, 8,80-9,71) Conclusión: Es un óptimo instrumento con indicadores de validez y confiabilidad adecuada, para la detección de los síntomas de ansiedad generalizada.

## Ámbito nacional

Caycho & col.(5), realizó un estudio sobre la “COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares”. Metodología : muestra: 120 policías, se utilizó un muestreo por conveniencia tipo bola de nieve. Resultados: se halló que el 19,6% tenían síntomas de depresión y el 17,3% de los policías manifestaron presencia de ansiedad generalizada. Respecto al miedo por la COVID-19, casi la mitad (42,5%) manifestó temor hacia la COVID-19, otro porcentaje importante (41,6%) refiere que le disgusta o le es incómodo pensar en la pandemia. También manifiestan que tienen mucho temor a comprometer su vida (43%). El 65% informó no tener manifestaciones de manos húmedas, ni ponerse nerviosos frente a la pandemia (52,3%), tampoco tuvieron problemas para conciliar el sueño (60,8%), ni síntomas de alteraciones de la frecuencia cardíaca (59,3%). Conclusión: los hallazgos sugieren que el personal policial tiene reacciones somáticas de miedo y elevado nivel de reacciones emocionales, y que la pandemia COVID-19, representa un factor que podría agravar la gravedad de los síntomas de salud mental.

Vasquez (21). En su tesis titulada: “Satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima”. Se encuestó a 157 policías que laboraban en la dirección de investigación criminal de Lima; en la cual determinó que el 23,3% presentaba un nivel de estrés laboral en promedio alto y un 23,6% mostraba un promedio bajo respecto a satisfacción laboral. Conclusión: encontró una relación moderada entre la satisfacción de la política administrativa y el estrés en el trabajo, en la interrelación con el nivel jerárquico superior, con la organización y los equipos de trabajo ( p-valor >0,05).

Oviedo & Talavera en 2016, investigaron sobre la “Relación entre el estrés laboral con las cinco dimensiones de la personalidad y la personalidad resistente del personal policial de las comisarías de Arequipa”. La investigación fue de tipo descriptiva no experimental, transversal y correlacional. Muestra: 142 policías,

entre un rango de 20 -55 años. Se utilizó un cuestionario BIG FIVE. Conclusión: se halló una correlación inversa negativa entre estrés en el trabajo y la personalidad del personal policial, especialmente, con la estabilidad, energía y apertura mental. Igualmente, una relación inversa negativa, entre el estrés laboral y los rasgos de personalidad resistente. (22)

León (23) en la investigación “ Estrés ocupacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital regional de huacho año 2019-2020”; cuyo objetivo fue : determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral; Material y método: enfoque cuantitativo, transversal, correlacional. Resultados: el nivel de estrés ocupacional prevalente fue moderado con 60,6%, y alto (25,8%) y bajo (14,6%). Conclusión:el estrés ocupacional está relacionado de manera positiva y moderada afecta la satisfacción laboral ( $p < 0,05$ ).

Apaza & col.(24) en el estudio titulado “Factores Asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por la COVID-19 en policías de lima metropolitana, Perú”. Muestra de 210 efectivos policiales. La recolección de datos se realizó en octubre de 2020. Resultado: hallaron una prevalencia del 10% para ansiedad, depresión 11,43% y un 7,62% para estrés, no se determinó factores asociados a depresión y estrés. En la observación del análisis multivariado se encontró una asociación entre depresión y edad y entre estrés y situación sentimental (RPa:3.10; IC 95% [1,08-8,95];  $p:0,034$ ). Conclusión: se determinó una baja prevalencia de estrés, depresión y ansiedad; y los factores de riesgo fue no ser casado, haber contraído la SARS-CoV-2 y tener morbilidades.

Loaiza & Garces (25) en su investigación denominada “Ansiedad y estrés en efectivos policiales durante la emergencia sanitaria COVID-19, Cuzco 2020”. Método: la muestra comprendió a 60 policías que laboraban en una unidad. Resultados: la ansiedad rasgo se relaciona con el control de estrés (  $p$ -valor

0,030) y se verificó una relación directa positiva entre ansiedad de estado y control del estrés con el estrés ( p-valor <0,05).

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Estrés**

#### **2.2.1.1. Definición**

El vocablo estrés proviene de “la palabra inglesa stress que procede del verbo latino “stringer” y que significa provocar tensión o esfuerzo de adaptación” (26). Según Sierra (27) , el término estrés se refiere a la sobrecarga emocional que experimenta el individuo, se relaciona con demandas desproporcionadas del entorno, y se expresa en un estado de estrés porque requiere un exceso de trabajo por parte del individuo, poniéndolo en riesgo de enfermarse

Se define como una experiencia emocional incómoda acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos y de comportamiento que ocurren durante situaciones difíciles o exigentes (28). Sosa (26) afirma que el estrés de responsabilidad se puede concretar como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias de responsabilidad no igualan las capacidades, los bienes o las necesidades del colaborador.

La disertación cognitiva plantea tres fases de respuesta al estrés, las cuales conforman el Síndrome General de Adaptación que se caracterizan:

- a)** Fase de alarma: se produce en forma inmediata ante la percepción de un estímulo estresante. Las características más comunes, son reacción de sentirse paralizado , congelado, “(...)como repuesta al estresor, las glándulas suprarrenales se ven estimuladas por el hipotálamo para que secreten adrenalina.”(29)
- b)** Fase de defensa: el organismo frente a un estímulo estresante que se prolonga en el tiempo, activa la fase de defensa. En esta etapa “ el cortisol

(...) será secretada por las suprarrenales. Este se encarga de mantener los niveles de glucosa en sangre constantes, de manera que no falten nutrientes a órganos esenciales (...)” (29) . La adrenalina, tiene el rol de aportar la energía que el organismo necesita y el cortisol, asegura las reservas para que no se presenta una disminución, en base a procesos adaptativos, frente al estímulo estresor, al cual va a reaccionar mientras éste perdure. (29)

- a) Fase de fatiga: en el sistema orgánico se presenta síntomas físicos y psicológicos o alteraciones psicosomáticas (26), que evidencian que el organismo se ha desbordado en la respuesta, las hormonas tienen menor eficacia y se acumulan en el sistema sanguíneo, lo que tiene efectos negativos (29).

#### **2.2.1.2. Estrés ocupacional**

Es una respuesta fisiológica y psicológica a eventos o condiciones en el lugar de trabajo que son perjudiciales para la salud y el bienestar. Está influenciado por factores como la autonomía e independencia, la libertad de decisión, la carga de trabajo, el nivel de responsabilidad, la seguridad laboral, el entorno físico y la seguridad, la naturaleza y el ritmo del trabajo y las relaciones con los compañeros de trabajo y los supervisores.(30)

Al respecto, Steiler (31) reveló tres patrones principales sobre el estrés ocupacional: uno basado principalmente en respuestas al estrés, un segundo basado en estímulos y finalmente un modelo psicométrico de manejo con dos variantes: vista interactiva y vista transaccional.

#### **2.2.1.3. Enfoque basado en respuestas**

Este modelo fue propuesto por Selye (1974), quien enfatizó que el estrés es una respuesta no específica del cuerpo a todas las demandas que se le imponen.

Por lo tanto, aquí la reacción de la persona a un evento determina si es estresante o no.

Esta visión fundamentalmente biofísica del estrés se ha extendido gradualmente a una amplia gama de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales. Por ello, se ha desarrollado un amplio abanico de herramientas de medición en el contexto profesional para la valoración de las enfermedades profesionales que se consideran relacionadas con el estrés, como las somáticas (cardiovasculares, musculares, digestivas, etc.), las emociones (ansiedad, depresión, estados de ánimo, etc.), comportamiento (irritabilidad, enfado, alcoholismo, etcétera).

#### **2.2.1.4. Enfoque basado en estímulos**

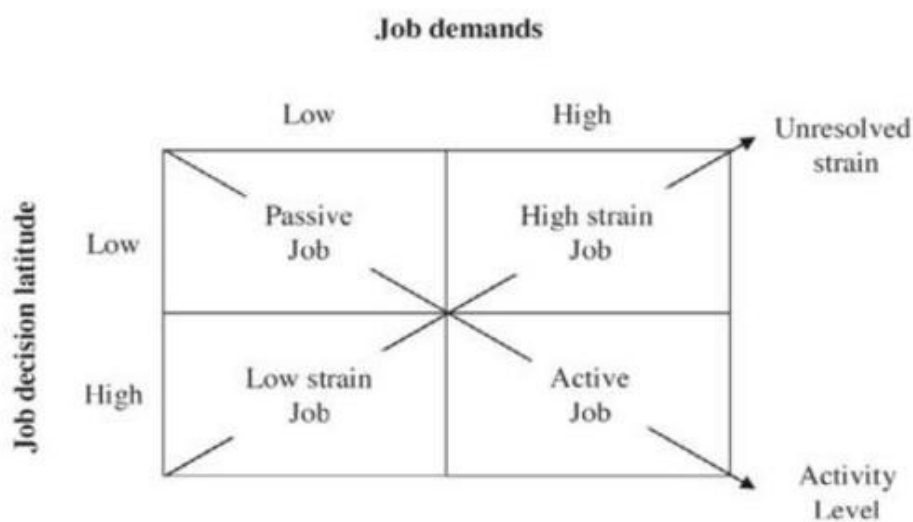
Quizás desde los inicios del hombre, el estrés se ha identificado en el lenguaje cotidiano como fuente de problemas. Así que aquí hay algunas características del contexto que perturban el equilibrio interno de las personas: el estrés es otro, es el medio ambiente.

En el contexto ocupacional, la percepción del estrés como característica ambiental ha llevado al desarrollo de escalas para medir características del contexto ocupacional. Por tanto, sobre la base de una revisión de la literatura, M. Bruchon Schweitzer et al. (1997) presentaron cuatro tipos principales de factores estresantes que llevaron al desarrollo de escalas específicas: características de la tarea (carga de trabajo, condiciones de trabajo, etc.), puntuaciones de relación de características (conflicto con el supervisor, ética del acoso, etc.), características de la carrera (sin necesidad de promoción, cambio profesional) e interfaz trabajo / familia (ocupación del cónyuge, múltiples ausencias).(31)

#### **2.2.1.5. Enfoque interaccionista**

Según este enfoque no se recomienda evaluar las fuentes, los efectos o las dimensiones de tensiones individuales de forma independiente. Más o menos similitud entre estos elementos caracteriza el grado de tensión y será objeto de medición. Por ejemplo, la importancia de un empleado para su percepción de la brecha entre habilidades y características de la tarea, conducirá a niveles de estrés.

Uno de los modelos más relevantes es el de "control de la demanda" de Karasek (1979) (Figura 1). Integra la percepción de las características de la necesidad (laboral) y las características individuales del control percibido que la persona ejerce sobre esta necesidad.



*Figura 1.* Job demands.

Fuente: Steiler & Rosnet (31)

### 2.2.1.6. Enfoque transaccional

Este tipo de modelo ha proporcionado muy pocas fuentes para el desarrollo de herramientas de medición, ciertamente porque los estudios se centran, sobre todo, sin desacreditar aspectos individuales, en factores que causan estrés

organizacional y problemas que afectan a gran número de personas en áreas endémicas, particularidad del individuo.(31)

#### **2.2.1.7. Estrés según su duración**

- Estrés agudo

Es la consecuencia de situaciones violentas o intensas, de orden físico o emocional, acotadas en el tiempo, pero que sobrepasan el umbral del ser humano, lo que produce una respuesta rápida, intensa y quizá violenta. Los cambios en la estructura y función de ciertas moléculas y tejidos en el cerebro activan el sistema cognitivo emocional y tomamos decisiones para los mecanismos de afrontamiento del estrés (32).

- Estrés crónico

Está fuertemente implicado con la aparición de problemas de salud, y actualmente se considera que comprende tanto el estrés laboral, como por ejemplo, condiciones de trabajo precarias en contextos de incertidumbres y/o faltas de expectativas de mejora.(33) como las adversidades inusuales. Sus posibles efectos negativos incluyen no solo insomnio, trastornos gastrointestinales, ansiedad y depresión (34), sino también un mayor riesgo de enfermedad cardiovascular, enfermedad mental y cáncer (35)

#### **2.2.1.8.Síntomas**

- Síntomas físicos

Se presenta dificultades para dormir o mantenerlo, produciéndose cuadros de insomnio. Asimismo, se producen variaciones en el apetito (aumenta o disminuye). También se sugiere que se produzcan migrañas, gastritis, infartos, entre otros.

- Síntomas psicológicos

Los síntomas psicológicos, son diversos. Por ejemplo la persona manifiesta dificultad para recordar ciertos eventos actuales, baja de concentración y dificultad para lograr la atención, irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, dificultades sexuales, para la erección, o el apetito sexual. Además, de ataques de ansiedad, depresión, etcétera.

- Sociales

Se presentan dificultades para establecer o mantener relaciones con los padres o con la familia, se incrementa en muchos casos el consumo de alcohol , tabaco u otras sustancias.

Estas manifestaciones del estrés se pueden clasificar, además, según su importancia de menor a mayor grado:

- Leve: irritabilidad, insomnio, en ocasiones problemas de concentración.
- Moderado: aumento de las horas de ausentismo al trabajo, sentir fatiga sin razón, indiferencia e indecisión, aumento en el consumo de sustancias psicoactivas (licor, cigarrillo, etc.).
- Severo: depresión, problemas de salud (cardiovasculares, digestivos, respiratorios, endocrinos, sexuales), aislamiento social y presencia de pensamientos autodestructivos.(26)

#### **2.2.1.9. Factores desencadenantes del estrés**

- Factores del entorno objetivo
  - a. Los estresores relacionados con el contenido de las tareas. tiene una gran relevancia, pero no son en sí mismos para determinar un estado de estrés, que van a influir de modo diverso según el ambiente laboral y tipo de organización. Dentro de este grupo esta:
    - Trabajo monótono y rotación excesiva de tareas.
    - El grado de adaptación o desajuste entre la competencia de una persona y las funciones del puesto a desempeñar, ya sea porque el conocimiento requerido es mayor o viceversa, porque es mucho menor

de lo que tiene en mi opinión. El primero produce una presión constante y el segundo produce un desgaste gradual.

- El grado de independencia para decidir cómo hacer el trabajo: control o autorregulación. Las circunstancias de una persona tienen un efecto negativo al obligarlo a completar sus tareas, de una forma u otra, sin poder tomar una decisión racional sobre cómo realizarlas.
  - Programación del trabajo, jornada y su distribución, turnos.
  - No solo la carga física es relevante, también la carga mental, por tal motivo se entiende el esfuerzo cognitivo o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona necesita, para desempeñar la tarea.
- Estresores relativos al ambiente físico.

Están relacionados con las características materiales o físicos del entorno laboral, como excesivo ruido, variaciones de intensidad o muy baja intensidad de luz, exposición a temperaturas extremas, contacto con espacios contaminados. Estas características inadecuadas, tienen consecuencias en la salud de las personas, pero incrementan la probabilidad de padecer de estrés.

- Aspectos inherentes a la organización
- Los cambios en la organización del trabajo, temporalidad, precariedad, flexibilidad laboral, descentralización productiva.
  - Cultura de organización y gestión. Hay modelos de dirección que promuevan claramente la presencia de factores de riesgo, como puede ser tanto como la que “deja hacer” pasiva o como la autoritaria, que resulta muy intervencionista o dirigista por el empleador. En cambio, los más participativos y transparentes facilitan la gestión de las reacciones y estados de estrés.
  - El diseño del papel o rol de cada trabajador en la organización.

- Las expectativas de desarrollo profesional. Las posibilidades de promoción, y no ya solo de estabilidad en la empresa, influyen de modo determinante.(33)
- Factores del entorno subjetivo
 

Es relevante en materia de riesgos psicosociales centrarse en el trabajador, considerado individualmente y en sus relaciones socioculturales. En este aspecto hay que tener en cuenta:

  - Heterogeneidad individual , que comprende la edad, sexo, la etnia, experiencia laboral, tipo de personalidad, convicciones personales, experiencias vitales o trayectorias, estados biológicos, estilos vida y de consumos sociales. La edad y el sexo.
  - Las relaciones interpersonales, aquí se combinan las características individuales, junto con rasgos de personalidad y comportamientos o conductas, que pueden o no facilitar las relaciones interpersonales o de grupo, la red de apoyo, el clima laboral e incluso su vida dentro del círculo familiar o amical (33).

#### **2.2.1.10.Efectos y consecuencias del estrés ocupacional**

Algunas consecuencias pueden ser primarias y directas; otros, la mayoría de ellos, pueden ser indirectos y constituir efectos secundarios o terciarios; Algunas son, casi sin duda, el resultado del estrés, y otras son hipotéticas sobre el fenómeno; también pueden ser positivos, como aumentar la motivación y aumentar la motivación personal.

Muchos son disfuncionales, desequilibrados y potencialmente peligrosos. La clasificación de las consecuencias del estrés sería:

- Efectos subjetivos. Comprenden los cuadros de ansiedad, propensión a los comportamientos agresivos, cuadros de apatía, depresión, aburrimiento, fatiga, frustración, sentimientos de culpa, o vergüenza. Conductas de irritabilidad y mal humor, melancolía, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad(36).

- Efectos conductuales. Mayor probabilidad de sufrir accidentes, o drogadicción. La persona presenta conductas emocionales abruptas, desmedidas, aumento o pérdida para la ingestión de alimentos . Mayor consumo excesivo de bebidas o cigarrillos. Presenta conductas de mayor excitabilidad o impulsivas, habla de modo afectado, presenta una risa nerviosa, y muchas veces se aprecia inquietud y temblor(36).
- Efectos cognoscitivos. Baja capacidad de toma de decisiones, baja concentración, frecuencia de olvidos , bloqueos mentales e hipersensibilidad(36).
- Efectos fisiológicos. Incremento de catecolaminas y corticoides en sangre y orina, así como del nivel de glucosa sanguínea. El ritmo cardíaco presenta aceleración, al igual que la presión sanguínea. El sujeto, presenta con frecuencia sequedad de boca, dilatación de las pupilas, exudación, dificultades para respirar, escalofríos, afirma que siente un nudo en la garganta, y síntomas somáticos de entumecimiento y de escozor de las extremidades(36).
- Efectos organizacionales. Aumento de absentismo laboral, dificultad para establecer adecuadas relaciones laborales , disminución de su productividad, mayor recurrencia de accidentes y de rotación (36).

## **2.2.2. Ansiedad**

### **2.2.2.1. Definición**

La ansiedad se refiere a un estado desagradable de inquietud y agitación caracterizado por la anticipación del peligro, predominio de síntomas psíquicos y sensación de desastre o peligro inminente, es decir, una combinación de síntomas cognitivos y fisiológicos, exhibiendo una reacción de sobresalto en la que el individuo intenta encontrar una solución al peligro, el fenómeno se percibe con total claridad.(27)

Spielberger, Gorsuch y Lushene (37) en 1970, la definieron procesos, basados en la valoración de la persona. Si los estímulos no se consideran

amenazantes, no se producirían estados de ansiedad, y se define como una vinculación entre el ser humano y su entorno, que es valorado por éste, como desbordante, excesivo o amenazante, y que determina un peligro para su bienestar.

Según Reyes (38), en semiología psiquiátrica la ansiedad se puede conceptualizar como: sentimiento, síntoma, síndrome y enfermedad.

- La ansiedad como sentimiento es una afección estresante normal causado por estímulos internos como recuerdos, pensamientos, fantasías o problemas.
- La ansiedad como síntoma (Ejemplo : "Tengo la impresión de que están a punto de darme una mala noticia" o "parece un mal presentimiento", "inquietud", "ansiedad", "miedo al no sé qué", etc. es parte de cualquier enfermedad mental y es un componente psicológico esencial de un trastorno de ansiedad. El síntoma de ansiedad es un trastorno de ansiedad, la tristeza es un trastorno depresivo.
- Como síndrome, la ansiedad es una colección de síntomas psiquiátricos, físicos y conductuales, mediados por mecanismos neurobiológicos y asociados con etiologías distintas. El síndrome ansioso puede ser secundarios a una intoxicación, abuso, abstinencia o efectos secundarios de sustancias; hipertiroidismo, hipoglucemia, insuficiencia cardíaca, epilepsia o trastornos de ansiedad.
- La ansiedad como enfermedad es cuando el cuadro clínico de la ansiedad está bien definido, tiene su propia etiología, por supuesto pronóstico y tratamiento. Por tanto, es un trastorno importante (p. Ej., Trastorno de pánico, trastorno obsesivo-compulsivo, fobia social, etc.).(38)

#### **2.2.2.2. Niveles de ansiedad**

Asimismo, Ruiz & Lago citado por Villanueva & Ugarte (31) , pueden distinguirse diferentes niveles de ansiedad que son:

- Ansiedad leve

Implica la situación de alerta de una persona “ observa y oye dominando la situación antes que se produzca. Se le denomina como una ansiedad benigna o de tipo ligero.” (38)

- Ansiedad moderada

Alude a “las reacciones emocionales que se pueden presentar, son una frecuente respiración entrecortada, tensión arterial elevada, estomago revuelto, boca seca, diarrea o estreñimiento, expresión facial de miedo, inquietud, respuestas de sobresalto, dificultad de dormir o relajarse, etcétera.” (38)

- Ansiedad grave

Referido al “ campo perceptual de una persona se ha reducido notoriamente, por lo que es incapaz de analizar lo que sucede. La atención se concentra en uno o varios detalles dispersos lo que ocasiona distorsión en lo que observa, dificultad para aprender nuevas cosas y para establecer secuencias lógicas.” (38)

En el plano “ nivel neurovegetativo, se presenta la respiración entrecortada, sensación de ahogo o sofocación, movimientos involuntarios o temblor corporal, expresión facial de terror, hipertensión arterial, etc. Cuando las respuestas de ansiedad que tiene una persona se desbordan y no son las adecuadas para el momento vivido, se entiende que está presentando un trastorno de ansiedad” . (31).Se presentan diversos criterios de clasificación , a través de los que se establece la presencia de trastornos de ansiedad. (31)

### **2.2.2.3. Trastorno de ansiedad generalizada**

Es uno de los trastornos mentales más comunes y a menudo se caracteriza por una ansiedad excesiva, constante e incontrolable sobre diversos temas y una amplia gama de síntomas somáticos, cognitivos y conductuales que aparecen continuamente. Es difícil para la persona controlar este constante estado de ansiedad, que muchas veces se relaciona con las circunstancias habituales de la vida cotidiana. El TAG se asocia comúnmente con otros trastornos de ansiedad y trastornos depresivos, sin embargo, la comorbilidad no es mayor que con otros trastornos de ansiedad.(39)

#### **2.2.2.4. Trastorno de ansiedad generalizada y ansiedad no patológica**

Las ansiedades relacionadas con el TAG son excesivas y generalmente interfieren significativamente con el funcionamiento psicosocial humano, mientras que las preocupaciones sobre la vida diaria no son excesivas. Las ansiedades relacionadas con el TAG son más persistentes, más intensas y angustiosas, duran más y a menudo, surgen sin prisa. Es menos probable que la ansiedad diaria vaya acompañada de síntomas físicos. (39)

Síntomas autonómicos:

- Palpitaciones o golpeo del corazón o ritmo cardiaco acelerado.
- Sudoración.
- Temblor o sacudidas.
- Sequedad de boca (no debida a la meditación o deshidratación).

Síntomas en el pecho y abdomen:

- Dificultad para respirar.
- Sensación de ahogo.
- Dolor o malestar en el pecho.
- Nauseas o malestar abdominal (por ejemplo, estomago revuelto)

Síntomas relacionados con el estado mental:

- Sensación de mareo, inestabilidad, mareo o desvanecimiento.
- Sensación de que los objetos son irreales (desrealización), o de que uno mismo está distante o “no realmente aquí” (despersonalización).
- Miedo a perder el control, a volverse loco o perder la conciencia.
- Miedo a morir.

Síntomas generales:

- Sofocos de calor y escalofríos.
- Aturdimiento o sensación de hormigueo.

Síntomas de la tensión:

- Tensión, dolores y molestias musculares.
- Inquietud e incapacidad para relajarse.
- Sentimiento de estar “al límite” o bajo presión, o de tensión mental.
- Sensación de un nudo en la garganta, o dificultad para tragar.

Otros síntomas no específicos:

- Respuesta exagerada a pequeñas sorpresas o sobresaltos.
- Dificultad para concentrarse o de “mente en blanco”, a causa de la preocupación o la ansiedad.
- Irritabilidad persistente.
- Dificultad para conciliar el sueño debido a las preocupaciones. (39)

## **2.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **Estrés laboral**

Se define como la “Reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y

capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo”.(40)

### **Estrés ocupacional**

Es el estrés específico del trabajo que existe en el lugar laboral lo que hace que los trabajadores estén más o menos estresados en su área laboral.

### **Estrés organizacional**

Se le define como el “conjunto de respuestas del trabajador frente a situaciones de trabajo que provocan un detrimento de su salud en los ámbitos fisiológico, psicológico, emocional y conductual, y que también tiene efectos en la organización.” (41). “Todo esto como resultado y consecuencia de una valoración real o imaginaria en la que el trabajador percibe que las exigencias de la situación exceden sus capacidades, sus habilidades, sus recursos y su tiempo, provocando una sensación de pérdida de control y la presencia de comportamientos disfuncionales.” (41)

### **SARS-CoV-2**

El SARS-CoV-2 es un virus del género Betacoronavirus, subfamilia *Orthocoronaviridae* y familia Coronaviridae. Puede causar una enfermedad grave. Inicialmente manifestada por fiebre y síntomas respiratorios superiores, la insuficiencia respiratoria progresa rápidamente en el grupo de pacientes que requieren ventilación mecánica, la tasa de mortalidad es superior al 50%. Esta rápida evolución se debe a la tormenta de citoquinas provocada por este virus. Se indicará terapia antiinflamatoria con pulsoterapia metilprednisolona 1 g/día/3 días. No hay un tratamiento específico.(42)

### **Pandemia**

Infección con una nueva cepa de bacterias que se propaga con éxito de persona a persona en un país y otro, y los patrones epidémicos sugieren que la morbilidad y la mortalidad pueden ser graves.(43)

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO FILOSÓFICO**

La presente investigación sigue un proceso hipotético - deductivo, que se enmarca en el pensamiento filosófico de la epistemología del positivismo, el cual está orientado hacia un esquema metodológico de investigación que ha prevalecido por encima de otros modelos investigativos identificando la realidad de manera objetiva y empírica (44). Esta corriente proviene del siglo XVII que estuvo vinculada a la revolución francesa y durante la fase de “protopositivismo” en donde destacaron grandes filósofos como saint-simon quien influyo a Augusto Comte las ideas político sociales, siendo este el máximo propulsor en el siglo XIX . Según Comte la misión de la filosofía es “determinar el desarrollo de la ciencia y captar desde dentro de ella su línea directriz”(45). Asimismo, afirma que el conocimiento se obtiene a través de la deducción lógica. En ese sentido el objetivo es desarrollar, presagiar y controlar las manifestaciones causales; se usa la recolección y el análisis de datos fundado en las mediciones numéricas y el conteo, el análisis se realiza con procedimientos estadísticos, para luego extraer los datos a un universo mas amplio. El paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos y variables dentro del parámetro de expresión numérica. (44)

La variable estrés ocupacional en policías se basa en una medida de Donald R. McCreary y Megan Thompson (16). el cual se fundamenta únicamente en normas establecidas y valores del constructo que demostraron validez de constructo (correlaciones entre el estrés percibido y la frecuencia), validez discriminante (en comparación con los factores estresantes de la vida en general) y validez concurrente (en comparación con las medidas de satisfacción laboral) y desarrollo dos medidas fiables y válidas de factores estresantes en la actividad policial.

## CAPÍTULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se desarrolló una Investigación de tipo básico, diseño cuantitativo, no experimental, prospectivo, de corte transversal, correlacional. Se encuentra dentro del nivel de investigación analítico relacional.

#### 4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 4.2.1. Población

La población comprendió al personal policial que labora en las diferentes unidades y comisarías de la región Tacna, que asciende a 2250 efectivos policiales.

##### 4.2.2. Muestra

Se calculó el tamaño de la muestra según los siguientes parámetros estadísticos : una muestra en base a la población total de 2250 efectivos policiales que trabajan en la región Tacna.

N : Población

Z : 1,96

p : 0,5

q : 0,5

E : 0,05

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} = 328$$

Se consideró un porcentaje adicional de 12%, como corrección estadística debido a pérdidas. El tamaño final de la muestra fue de 372.

Criterio de inclusión:

- Personal policial de ambos sexos que pertenecen a la PNP de la región Tacna.
- Personal policial de categoría oficial y suboficial que laboran en las diferentes unidades de la PNP región Tacna, modalidad presencial.

Criterio de exclusión:

- Personal policial que no autorizaron el consentimiento informado en la toma de encuestas.
- Efectivo policial que estuvo con licencia, vacaciones y aislamiento social obligatorio (A.S.O).

### **4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

#### **4.3.1. Identificación de las variables**

**Variable independiente:**

- Variable x: Estrés ocupacional  
Según su naturaleza: cualitativa  
Según su nivel de medición: ordinal  
Según tipo: categórica policotómica

**Variable dependiente:**

- Variable y: Ansiedad  
Según su naturaleza: cualitativa

Según su nivel de medición: ordinal

Según tipo: categórica policotómica

- Variable X: Estrés ocupacional

Definición conceptual: El estrés ocupacional es un desequilibrio entre las altas necesidades psicológicas y las exigencias del trabajo, la falta de capacidad de afrontamiento, habilidades para la toma de decisiones y calificaciones, lo que lleva a reacciones psicológicas, emocionales y conductuales de los empleados, así como a cambios en su felicidad.(23)

- Variable Y: Ansiedad.

Definición conceptual: La ansiedad es una emoción normal experimentada en situaciones de emergencia. Esta emoción puede ser indistinguible del miedo, pero puede manifestarse como una respuesta a estímulos menos distintos y más específicos.

#### 4.3.2. Caracterización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIA	ESCALA
Estrés ocupacional	1. Estrés policial operativo	-Trabajo por turnos. -Trabajo nocturno. -Horas extras imprevistas -Riesgo durante el trabajo -Trabajo en los días libres -Eventos traumáticos -Vida social fuera del trabajo. -Limitación en el tiempo con amigos y familia. -Aspectos burocráticos. -Alimentación sana. -Tiempo para act. Física. -Caminar cansado. -Problemas de salud. -Falta de comprensión en la familia y amigos. -Amigos fuera del trabajo. -Imagen en la sociedad. -Comentarios negativos. -Limitación en su vida social. -Sentir que siempre trabajas. -Estigma por la profesión.	Bajo Medio Alto	ordinal

2. Estrés policial organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trato con compañeros</li> <li>-Favoritismo</li> <li>-Sentimiento de valía</li> <li>-Atreas administrativas excesivas.</li> <li>-Cambios constantes.</li> <li>-Escasez de personal.</li> <li>-Burocracia burocrática.</li> <li>-Exceso trabajo informático.</li> <li>-Información equipos nuevos.</li> <li>-Presión percibida como voluntario.</li> <li>-Trato con superiores.</li> <li>-Liderazgo</li> <li>-Falta de recursos.</li> <li>-Distribución desigual laboral</li> <li>-Compañerismo</li> <li>-Liderazgo exagerado.</li> <li>-Investigaciones internas.</li> <li>-Sistema judicial.</li> <li>-Responsabilidad en el trabajo.</li> <li>-Equipos inadecuados.</li> </ul>	<p>Bajo Medio Alto</p> <p>ordinal</p>
-----------------------------------	---	---

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIA	ESCALA
Ansiedad	-Síntomas afectivos (miedo ansiedad).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentirse intranquilo</li> <li>- Irritado o enfado</li> <li>- Miedo.</li> <li>- Nervioso, ansioso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No ansiedad 0-4</li> <li>- Síntomas de ansiedad Leve 5-9</li> </ul>	ordinal
	-Síntomas cognitivos. (desintegración mental).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No puede dejar de preocuparse.</li> <li>- Preocupación excesiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Síntomas de ansiedad Moderado 10-14</li> </ul>	
	-Síntomas somáticos (reactivos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultad para relajarse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Síntomas de ansiedad Severos 15-21</li> </ul>	

#### 4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

- Técnica: encuesta
- Instrumentos: cuestionario
- Instrumento de medición de estrés ocupacional (PSQ-ORG, PSQ-OP)

Se utilizó el cuestionario de estrés policial operativo y organizacional creado por McCreary y Thompson (16) en 2006. En 2017 se establecieron valores de corte con valores por debajo de 2,0 que indica un estrés bajo, entre 2,1 y 3,4 que indican un estrés moderado y por encima de 3,5 indica un estrés alto. Los instrumentos en mención, han sido utilizados en investigaciones internacionales en 2017, 2018 y 2020, en diferentes países ( India, Malasia , Portugal, Canadá, y otros ). Ambos instrumentos de cuestionario de estrés policial operativo y organizacional, constan cada uno de 20 ítems, con una puntuación de 1 a 7.

– Baremos

La calificación considerará, para la evaluación de estrés ocupacional general como: bajo estrés, moderado estrés, alto estrés.

Estrés bajo	<p25	<82
Estrés medio	P25 a p 75	82-160
Estrés alto	>p75	>161

– Instrumento de medición para ansiedad (GAD-7)

Se utilizó el cuestionario de escala para trastorno de ansiedad generalizada (*Generalized Anxiety Disorder, GAD-7*). Conformado por siete ítems de contestación tipo Likert con una puntuación de 0 (nada ) a 3 (casi todos los días) , un breve cernimiento de salud mental para identificar síntomas de ansiedad.

- 0 = Nunca
- 1 = La mitad de todos los días
- 2 = más de la mitad de los días.
- 3 = Casi todos los días.

El cuestionario se caracteriza por tener una puntuación de ponderación tal como se detalla a continuación.

Puntaje	Nivel de gravedad
- 0-4	Sin síntomas de ansiedad
- 5-9	Síntomas de ansiedad leve
- 10-14	Síntomas de ansiedad moderada
- 15 -21	Síntoma de ansiedad grave

– Validez y confiabilidad

Los análisis psicométricos confirmaron que la escala posee un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,92.(46) Los siete ítems cumplen con valores adecuados de exclusión, en la cual se puede diferenciar que personas presentan síntomas de ansiedad y aquellos que no presentan. El punto de corte, para identificar síntomas significativos de ansiedad fue  $\geq 10$ , con valores de sensibilidad de 86,8% y de especificidad de 93,4%.

– Procedimientos de recolección de datos

En el presente estudio, se tomó las consideraciones de la Declaración de la UNESCO, en relación a la práctica de la Ciencia, ética y al Uso del Saber Científico, aprobado en la Conferencia Mundial sobre la Ciencia para el siglo XXI, desarrollada en 1999.(47)

Asimismo, se cumplió los siguientes lineamientos: a) Centrarse en los principios de interés ético respecto a la independencia de beneficencia, no maleficencia y justicia. (b) se avala la elección de participar en la investigación siendo de voluntad propia sin obligación, libre de cualquier incentivo monetario y coacción de manera que, esta debe ser de acorde con los principios y virtudes que caracterizan al profesional de salud. (c) la aplicación de los cuestionarios no implica riesgo físico. (d) El principio de justicia estará respaldado por el manejo de la investigación a través de la investigadora capacitada, eficiente y capaz. (e) la investigadora manifiesta mediante una declaración jurada que no presenta conflicto de intereses.

- Consentimiento informado

Se presento y explico a cada participante del estudio, antes de la aplicación de la encuesta, fue clara en su propósito de investigación y no se vulnero ningún derecho del participante.

- Permiso institucional

Se solicito la autorización formal ante el jefe de la macro región policial de Tacna, para luego proceder a la aplicación de los instrumentos (cuestionarios), respetando las instancias y jerarquías de la institución, a fin de ejecutar la investigación en el campo.

Debido a la pandemia por SARS-CoV-2, se elaboró el cuestionario a través de la plataforma interactiva del Google Forms, para lo cual se creó un correo electrónico en Gmail (servicio de correo electrónico proporcionado por la empresa estadounidense Google), y además se elaboró la encuesta de manera física. Se recopiló la información en las dos modalidades de llenado: digital y manual..

#### **4.5.PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

La información recolectada se procesó mediante una hoja de cálculo Excel. Previamente se realizó una limpieza de la data y posteriormente se exportó al Software SPSS v. 27 en español.

El análisis de los datos comprendió un análisis descriptivo de las variables y un análisis inferencial para la prueba de hipótesis (Rho de Spearman).

## CAPÍTULO V

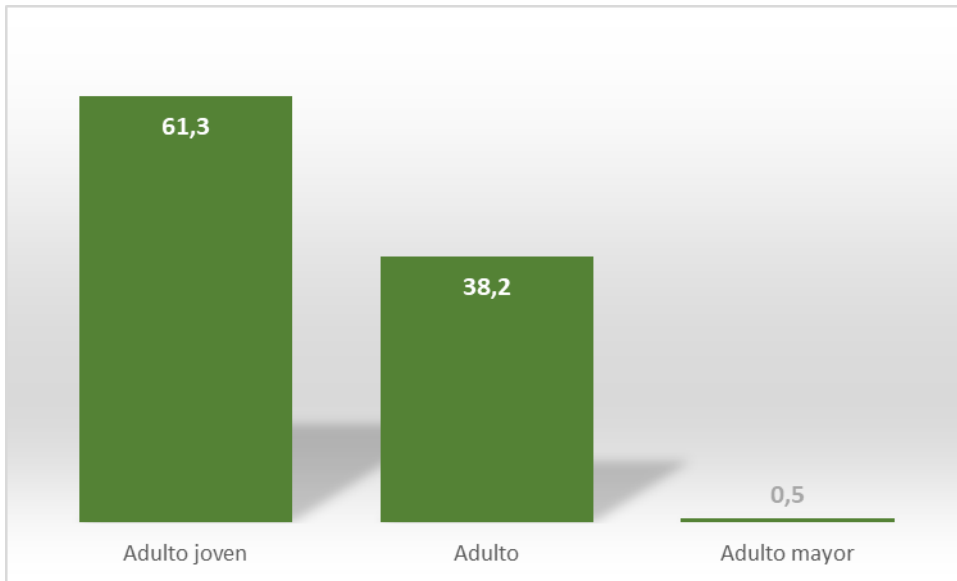
### RESULTADOS

#### 5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 1. *Personal policial según características sociodemográficas.*

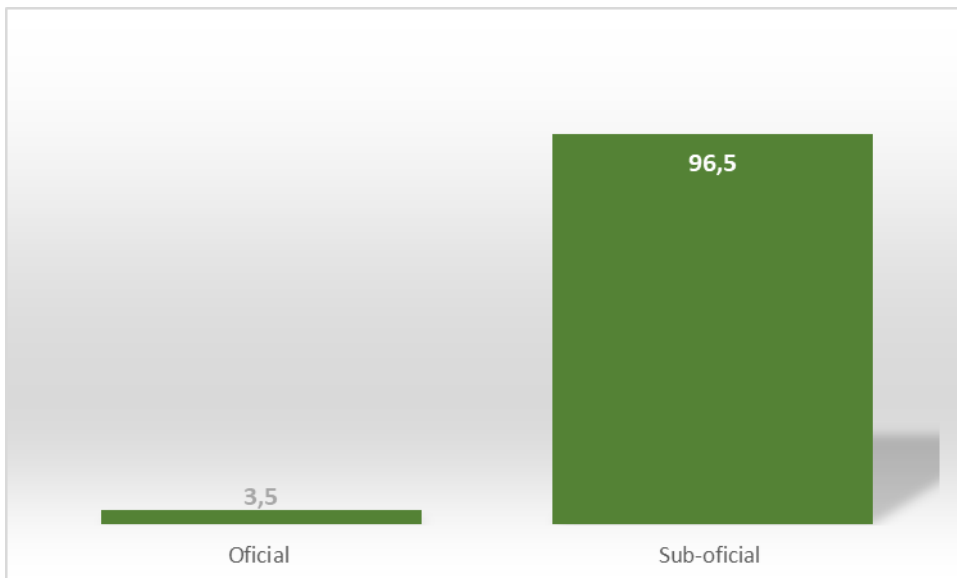
	N=372	%=100
Grupo etario		
Adulto joven	228	61,3
Adulto	142	38,2
Adulto mayor	2	0,5
Statu		
Oficial	13	3,5
Sub-oficial	359	96,5
Sexo		
Hombre	312	83,9
Mujer	60	16,1
Estado civil		
Viudo/a	3	0,8
Divorciado/a	7	1,9
Conviviente	56	15,1
Casado/a	91	24,5
Soltero/a	215	57,8
Experiencia laboral		
De 1 a 5 años	189	50,8
De 6 a 10 años	79	21,2
DE 11 a 15 años	43	11,6
De 16 a 20 años	21	5,6
De 21 a 25 años	4	1,1
De 26 años a más	36	9,7

Fuente: cuestionario



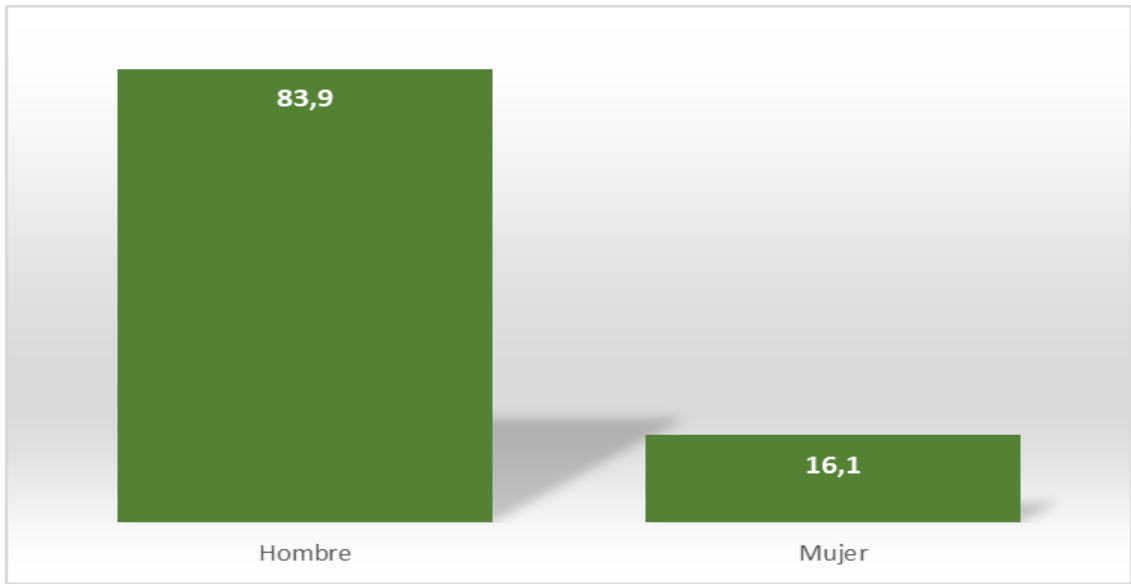
*Figura 2.* Grupo etario del personal policial.

Fuente: Tabla 1



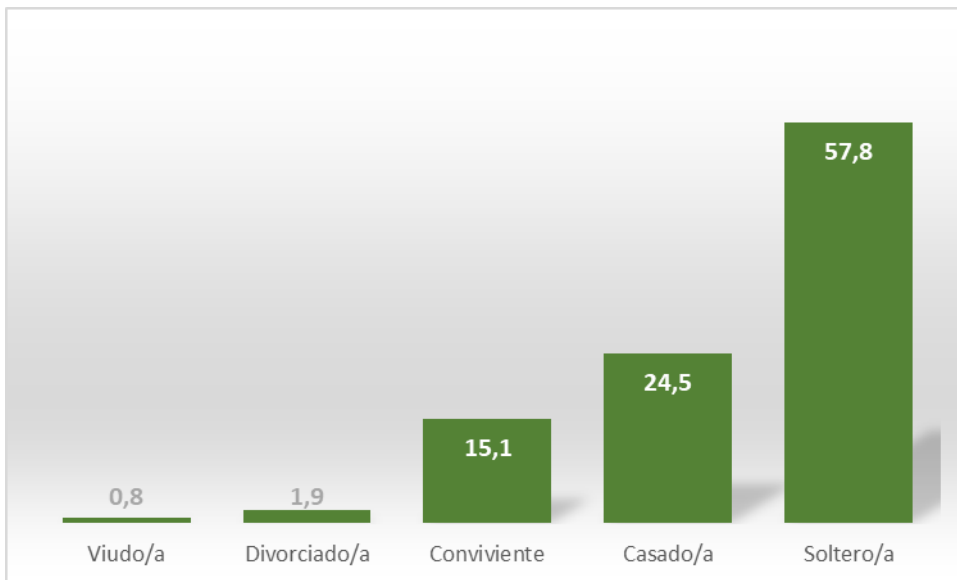
*Figura 3.* Status del personal policial.

Fuente: Tabla 1



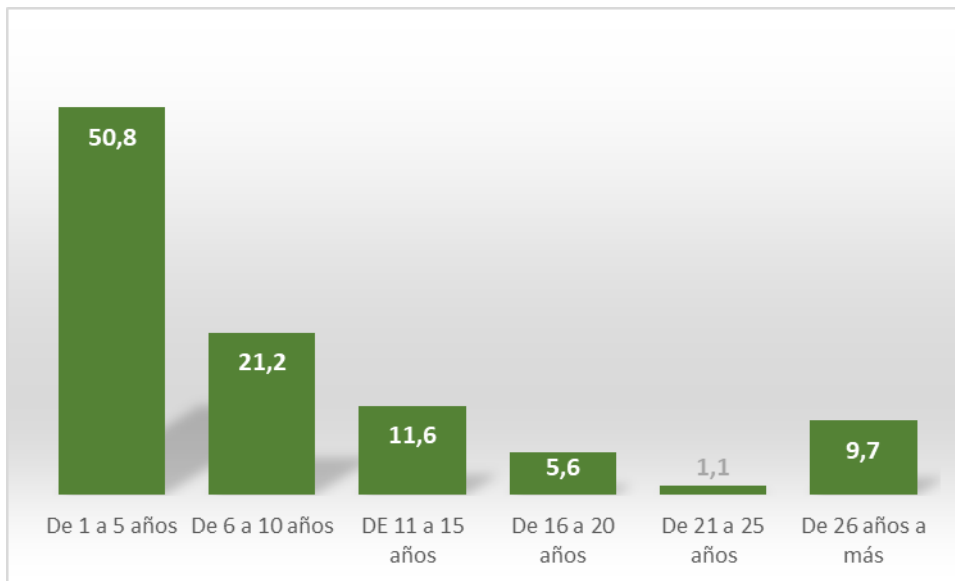
*Figura 4.* Sexo del personal policial.

Fuente: Tabla 1



*Figura 5.* Estado civil del personal policial.

Fuente: Tabla 1



*Figura 6.* Experiencia del personal policial.

Fuente: Tabla 1

### **Interpretación**

En la Tabla 1, se observa que el 50,8% del personal policial comprendidos entre 1 a 5 años de servicio, trabajan en las diferentes unidades, siendo estos en su mayoría jóvenes de reciente egreso de 2018 a 2020; a diferencia del personal con más tiempo de servicio que están presentes en menor proporción.

– Estrés policial operativo

Tabla 2. *Personal policial según estrés en la actuación policial: operativo, 2021.*

	N°	%
Bajo	91	24,5
Medio	180	48,4
Alto	101	27,2
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

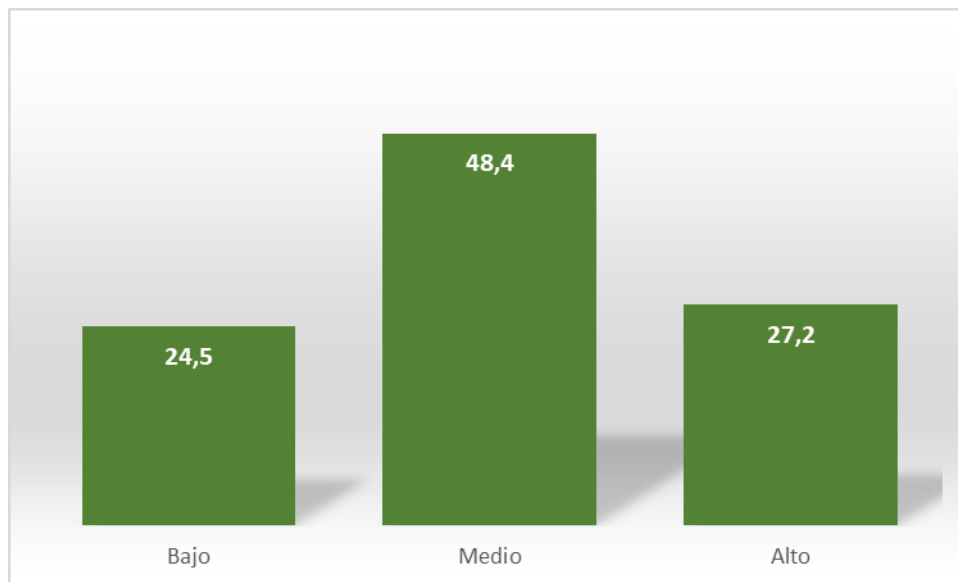


Figura 7. Nivel de estrés en la actuación policial: operativo, 2021.

### Interpretación

En la Tabla 2, se muestra que la frecuencia de los niveles de estrés policial en la actuación operativa, representan un 24,5% (n=91) con niveles bajos de estrés operativo teniendo un mayor porcentaje el nivel medio con 48,4% (n=180) y con 27,2% (n=101). Los resultados se podrían interpretar, que el trabajo a diario de los efectivos policiales durante la emergencia sanitaria por la COVID -19 en el ámbito operativo, ha generado en su mayoría un estrés de nivel medio.

Tabla 3. *Personal policial según estrés por trabajo de turnos, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	90	24,2
Raras veces	55	14,8
Ocasionalmente	46	12,4
Algunas veces	60	16,1
Frecuentemente	48	12,9
Generalmente	44	11,8
Siempre/mucho estrés	29	7,8
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 3, se muestra el estrés según el trabajo por turnos, apreciándose que los extremos de las respuestas, indican que una cuarta parte 24,2% (n=90) responde nada o sin estrés, a diferencia del 7,8% (n=29) que indicó que el trabajo haciendo turnos le provoca mucho o siempre le provoca estrés.

Tabla 4. *Personal policial según estrés por trabajo nocturno, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	82	22,0
Raras veces	68	18,3
Ocasionalmente	52	14,0
Algunas veces	78	21,0
Frecuentemente	40	10,8
Generalmente	33	8,9
Siempre/mucho estrés	19	5,1
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 4, se aprecia el estrés según el trabajo de noche o nocturno, apreciándose que evaluando las respuestas positivas, un poco más de la quinta parte indica que no le supone nada de estrés con un 22% (n=82) . Sin embargo, una minoría de 5,1% (n=19) manifiesta que si le produce siempre o mucho estrés.

Tabla 5. *Personal policial según estrés por horas extraordinarias /imprevistos,2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	68	18,3
Raras veces	89	23,9
Ocasionalmente	52	14,0
Algunas veces	53	14,2
Frecuentemente	30	8,1
Generalmente	35	9,4
Siempre/mucho estrés	45	12,1
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 5, se aprecia el estrés según horas extraordinarias o imprevistos que se presenten, reportándose que casi la cuarta parte, afirma que le produce raras veces de estrés con un 23,9% (n=89). No obstante, una minoría de 12,1% (n=45) manifiesta que si le produce siempre o mucho estrés.

Tabla 6. *Personal policial según estrés por riesgo de accidente, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	101	27,2
Raras veces	95	25,5
Ocasionalmente	48	12,9
Algunas veces	55	14,8
Frecuentemente	25	6,7
Generalmente	19	5,1
Siempre/mucho estrés	29	7,8
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 6, se observa que el personal policial encuestado, en cuanto al riesgo de accidente un poco más de la cuarta parte con un 27,2% (n=101) indica que no le produce nada de estrés. No obstante, un menor porcentaje de 7,8% (n=29) indica que le provoca mucho estrés la posibilidad del riesgo de presentar un accidente.

Tabla 7. *Personal policial según estrés por actividad en días libres, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	78	21,0
Raras veces	86	23,1
Ocasionalmente	40	10,8
Algunas veces	60	16,1
Frecuentemente	35	9,4
Generalmente	27	7,3
Siempre/mucho estrés	46	12,4
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 7, se observa que el personal policial encuestado, en cuanto al estrés en sus días libres, mayormente las respuestas se concentran en la categoría sin estrés con 21% (n=78) o raras veces con 23,1% (n=86), lo que resulta favorable, ya que es posible que sus días de descanso, representen un lapso de disfrute, que se traduce en ausencia o raras oportunidades en que presenta estrés. Sin embargo, también es preocupante observar, que un 12,4% (n=46), aún en sus días libres presenta estrés.

Tabla 8. *Personal policial según estrés por atención eventos traumáticos, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	154	41,4
Raras veces	76	20,4
Ocasionalmente	51	13,7
Algunas veces	36	9,7
Frecuentemente	19	5,1
Generalmente	10	2,7
Siempre/mucho estrés	26	7,0
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 8, se aprecia que el personal policial encuestado, en cuanto a la posibilidad de atención de eventos traumáticos, las respuestas en su mayoría se concentran en respuestas de nada de estrés con el 41,4% (n=154) o raras veces con 20,4% (n=76), lo que resulta favorable, lo que sugiere que el trabajo policial se perciba en la Región Tacna, con menos ocurrencia de eventos traumáticos a diferencia de otras regiones. No obstante un 7% (n=26), si padece de mucho estrés frente a la atención de eventos traumáticos.

Tabla 9. *Personal policial según estrés por gestionar vida social fuera del trabajo, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	129	34,7
Raras veces	80	21,5
Ocasionalmente	56	15,1
Algunas veces	49	13,2
Frecuentemente	20	5,4
Generalmente	19	5,1
Siempre/mucho estrés	19	5,1
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 9, se aprecia que el personal policial *según estrés por gestionar vida social fuera del trabajo*, respondió mayormente de manera favorable, ya que manifestó en un 34,7% (n=129) que no presenta estrés, y en segundo lugar un 21,5% (n=80) dijo que raras veces. Una minoría con porcentajes similares de 5,1% en cada caso dijo que generalmente si tiene estrés (n=19) y otros dijeron que siempre (n=19), lo que significa, que a pesar de que la mayoría no se estresa al gestionar, su vida social, el ritmo laboral y las obligaciones propias de la carrera policial si los estresa.

Tabla 10. *Personal policial según estrés por escaso tiempo para pasar con amigos, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	73	19,6
Raras veces	61	16,4
Ocasionalmente	61	16,4
Algunas veces	69	18,5
Frecuentemente	30	8,1
Generalmente	31	8,3
Siempre/mucho estrés	47	12,6
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 10, se aprecia que el personal policial encuestado, respecto a que si le causa *estrés por escaso tiempo para pasar con amigos* en su mayoría dijeron que no les causa nada de estrés con el 19,6% (n= 73) o raras veces con 16,4% ( n=61) e incluso ocasionalmente con 16,4% ( n=61), lo que resulta positivo. Sin embargo, un 12,6% (n=47), si padece de mucho estrés, lo que podría indicar el ritmo laboral interfiere o dificulta la posibilidad de disfrutar con las amistades, según sus expectativas.

Tabla 11. *Personal policial según estrés por trabajo burocrático, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	83	22,3
Raras veces	89	23,9
Ocasionalmente	56	15,1
Algunas veces	56	15,1
Frecuentemente	29	7,8
Generalmente	26	7,0
Siempre/mucho estrés	33	8,9
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 11, se percibe que el personal policial encuestado, respecto a que si le causa *estrés por trabajo burocrático* en su mayoría dijeron que no les causa nada de estrés con el 22,3% (n= 83) o raras veces con 23,9% (n=89) lo que resulta positivo. Empero, un 8,9% (n=33), si padece de mucho estrés, lo que podría indicar un entorno de trabajo difícil de afrontar.

Tabla 12. *Personal policial según estrés por no poder comer sano en el trabajo, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	90	24,2
Raras veces	70	18,8
Ocasionalmente	53	14,2
Algunas veces	58	15,6
Frecuentemente	41	11
Generalmente	28	7,5
Siempre/mucho estrés	32	8,6
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 12, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por no poder comer sano en el trabajo* en su mayoría dijeron que no les causa nada de estrés con el 24,2% (n= 90) o raras veces con 18,8% ( n=70) situación que resulta favorable para su salud mental. No obstante, un 8,6% (n=32), si padece de siempre de estrés, lo que podría indicar que la modalidad del trabajo, quizá no permita desplazarse para el consumo de comida de casa.

Tabla 13. *Personal policial según estrés por tratar de conseguir tiempo para estar en buena forma, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	76	20,4
Raras veces	76	20,4
Ocasionalmente	67	18
Algunas veces	67	18
Frecuentemente	39	10,5
Generalmente	21	5,6
Siempre/mucho estrés	26	7,0
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 13, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por tratar de conseguir tiempo para estar en buena forma*, en su mayoría que prácticamente es la quinta parte dijeron que no les causa nada de estrés con el 20,4% (n= 76) y en igual proporción respondieron raras veces con 20,4% (n= 76) . Sin embargo, una minoría , un 7% (n=26), si padece de siempre de estrés, lo que podría indicar que las condiciones de trabajo o la organización de su agenda personal, los/las limita para realizar actividades destinadas a tener una condición física necesaria dadas las características del trabajo.

Tabla 14. *Personal policial según estrés por caminar cansado por exceso de trabajo, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	80	21,5
Raras veces	81	21,8
Ocasionalmente	52	14
Algunas veces	63	16,9
Frecuentemente	29	7,8
Generalmente	31	8,3
Siempre/mucho estrés	36	9,7
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 14, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés por caminar cansado por exceso de trabajo*, en su mayoría dice que no le produce estrés o raras veces con un 21,5% (n= 80) y 21,8% (n= 81) respectivamente. Un menor proporción con un 9,7% (n=36), si padece de siempre de estrés. En este caso, podría resultar desfavorable no solo para su salud mental, sino biológica, el tener poco tiempo para el descanso propio que le permita afrontar la jornada laboral.

Tabla 15. *Personal policial según estrés tener problemas de salud relacionados con la profesión, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	85	22,8
Raras veces	62	16,7
Ocasionalmente	54	14,5
Algunas veces	58	15,6
Frecuentemente	35	9,4
Generalmente	28	7,5
Siempre/mucho estrés	50	13,4
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 15, se aprecia que el personal policial encuestado *según estrés tener problemas de salud relacionados con la profesión*, en su mayoría dice que no le produce estrés o raras veces con un 22,8% (n= 85) y 16,7% (n= 62) respectivamente. Una menor proporción con un 13,4% (n=50), si padece siempre de estrés. En este caso, podría resultar desfavorable ya que podría indicar enfermedades ocupacionales o riesgos de salud debido a las condiciones o naturaleza de trabajo.

Tabla 16. *Personal policial según estrés por incomprensión de familiares y amigos en relación con exigencias laborales, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	107	28,8
Raras veces	98	26,3
Ocasionalmente	56	15,1
Algunas veces	51	13,7
Frecuentemente	13	3,5
Generalmente	25	6,7
Siempre/mucho estrés	22	5,9
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 16, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés debido a incomprensión de familiares y amigos en relación con exigencias laborales*, las respuestas generalmente fueron de que no les produce estrés o raras veces con un 28,8% (n= 107) y 26,3% (n= 98) respectivamente. Un menor proporción con un 5,9% (n=22), si padece de siempre de estrés. La mayoría al parecer, percibe que su trabajo presenta exigencias particulares, lo que facilita la tranquilidad que siente, sin embargo, otros perciben que no tienen comprensión de amigos o familiares respecto a las exigencias del trabajo, lo que puede generar el estrés.

Tabla 17. *Personal policial según estrés por hacer amistades fuera del entorno laboral, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	121	32,5
Raras veces	59	15,9
Ocasionalmente	62	16,7
Algunas veces	64	17,2
Frecuentemente	28	7,5
Generalmente	18	4,8
Siempre/mucho estrés	20	5,4
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 17, se aprecia que el personal policial encuestado, según *según estrés por hacer amistades fuera del entorno laboral*, las respuestas generalmente fueron de que no les produce estrés 32,5% (n= 121) . Un menor proporción con un 5,4% (n=20), si padece de siempre de estrés.

Tabla 18. *Personal policial según estrés lograr una buena imagen en la sociedad,2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	107	28,8
Raras veces	66	17,7
Ocasionalmente	37	9,9
Algunas veces	50	13,4
Frecuentemente	41	11,0
Generalmente	43	11,6
Siempre/mucho estrés	28	7,5
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 18, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés lograr una buena imagen en la sociedad*, las respuestas generalmente fueron de que no les produce estrés 28,8% (n= 107) . Una menor proporción con un 7,5% (n=28), si padece de siempre de estrés.

Tabla 19. *Personal policial según estrés por escuchar comentarios negativos de los ciudadanos, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	71	19,1
Raras veces	78	21,0
Ocasionalmente	59	15,9
Algunas veces	54	14,5
Frecuentemente	31	8,3
Generalmente	32	8,6
Siempre/mucho estrés	47	12,6
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 19, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés por escuchar comentarios negativos de los ciudadanos*, las respuestas generalmente fueron de que raras veces les produce estrés 21% (n= 78) . Un menor proporción con un 12,6% (n=47), si padece de siempre de estrés.

Tabla 20. *Personal policial según estrés por tener limitaciones en su vida social, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	116	31,2
Raras veces	71	19,1
Ocasionalmente	59	15,9
Algunas veces	52	14
Frecuentemente	22	5,9
Generalmente	22	5,9
Siempre/mucho estrés	30	8,1
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 20, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés por tener limitaciones en su vida social*, las respuestas generalmente fueron de que que no les produce estrés con un 31,2% (n= 116). Una menor proporción con un 8,1% (n=30), si padece de siempre de estrés.

Tabla 21. *Personal policial según estrés por sentir que siente está trabajando, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	81	21,8
Raras veces	73	19,6
Ocasionalmente	54	14,5
Algunas veces	47	12,6
Frecuentemente	35	9,4
Generalmente	34	9,1
Siempre/mucho estrés	48	12,9
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 21, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés por sentir que siente que está trabajando*, las respuestas generalmente fueron de que que no les produce estrés con un 21,8% (n= 81) . Un menor proporción con un 12,9% (n=48), si padece de siempre de estrés.

Tabla 22. *Personal policial según estrés por percibir que amigos y familiares sienten los efectos del estigma o deshonra asociado a su profesión, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	143	38,4
Raras veces	69	18,5
Ocasionalmente	55	14,8
Algunas veces	49	13,2
Frecuentemente	15	4,0
Generalmente	23	6,2
Siempre/mucho estrés	18	4,8
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 22, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés por percibir que amigos y familiares sienten los efectos del estigma o deshonra asociado a su profesión*, las respuestas generalmente fueron de que que no les produce estrés con un 38,4% (n= 143) . Un menor proporción con un 4,8% (n=18), si padece de siempre de estrés.

– Estrés policial organizacional

Tabla 23. Personal policial según nivel de estrés organizacional, 2021.

	N°	%
Bajo	92	24,7
Medio	179	48,1
Alto	101	27,2
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

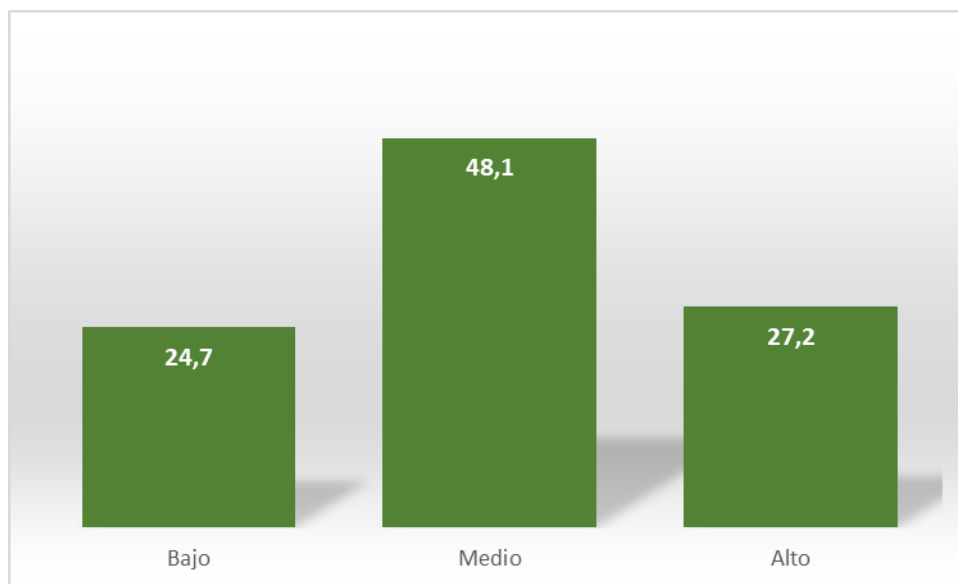


Figura 8. Personal policial según nivel de estrés organizacional, 2021.

Fuente: Tabla 22

### Interpretación

En la Tabla 23, que el nivel de estrés organizacional, que predomina es el medio con 48,1% (n=179), aunque un 27,2% (n=101) tiene un nivel elevado, la menor proporción, se ubica en el nivel bajo con un 24,7% (n=92).

Tabla 24. *Personal policial según trato con compañeros, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	109	29,3
Raras veces	72	19,4
Ocasionalmente	37	9,9
Algunas veces	44	11,8
Frecuentemente	54	14,5
Generalmente	38	10,2
Siempre/mucho estrés	18	4,8
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 24, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés por el trato con compañeros*, las respuestas generalmente fueron de que no les produce estrés con un 29,3% (n= 109) . Un menor proporción con un 4,8% (n=18), si padece siempre de estrés.

Tabla 25. *Personal policial según percepción de que se aplican diferentes reglas a diferentes personas en el trabajo, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	81	21,8
Raras veces	76	20,4
Ocasionalmente	55	14,8
Algunas veces	58	15,6
Frecuentemente	30	8,1
Generalmente	25	6,7
Siempre/mucho estrés	46	12,4
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 25, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés debido a la percepción de que se aplican diferentes reglas a diferentes personas en el trabajo*, las respuestas generalmente fueron de que que no les produce estrés con un 21,8% (n= 81) . Un menor proporción con un 12,4% (n=46), si padece de siempre de estrés.

Tabla 26. *Personal policial según percepción de que siempre tienes que demostrar su valía a la organización, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	102	27,4
Raras veces	85	22,8
Ocasionalmente	49	13,2
Algunas veces	52	14,0
Frecuentemente	35	9,4
Generalmente	23	6,2
Siempre/mucho estrés	26	7,0
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 26, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés debido a la percepción de que siempre tiene que demostrar su valía a la organización*, las respuestas generalmente fueron de que que no les produce estrés con un 27,4% (n= 102) . Un menor proporción con un 7% (n=26), si padece de siempre de estrés.

Tabla 27. *Personal policial según percepción de exceso de tareas administrativas, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	105	28,2
Raras veces	86	23,1
Ocasionalmente	46	12,4
Algunas veces	53	14,2
Frecuentemente	28	7,5
Generalmente	17	4,6
Siempre/mucho estrés	37	9,9
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 27, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés debido a la percepción de exceso de tareas administrativas*, las respuestas generalmente fueron de que que no les produce estrés con un 28,2% (n= 105). Una menor proporción con un 9,9% (n=37), si padece de siempre de estrés.

Tabla 28. *Personal policial según estrés por cambios constantes en la política, legislación o disposiciones que atañe a su trabajo, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	86	23,1
Raras veces	88	23,7
Ocasionalmente	46	12,4
Algunas veces	63	16,9
Frecuentemente	32	8,6
Generalmente	22	5,9
Siempre/mucho estrés	35	9,4
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 28, se aprecia que el personal policial encuestado, según *estrés por cambios constantes en la política, legislación o disposiciones que atañe a su trabajo*, las respuestas generalmente fueron de raras veces les produce estrés con un 23,7% (n= 88) . Una menor proporción con un 9,4% (n=35), si padece de siempre de estrés.

Tabla 29. *Personal policial según estrés por escasez de personal y consecuencias que se derivan, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	59	15,9
Raras veces	65	17,5
Ocasionalmente	54	14,5
Algunas veces	59	15,9
Frecuentemente	33	8,9
Generalmente	42	11,3
Siempre/mucho estrés	60	16,1
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 29, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por escasez de personal y consecuencias*, las respuestas generalmente fueron de raras veces les produce estrés con un 17,5% (n= 65) . Una proporción cercana de 16,1% (n=60), si padece de siempre de estrés.

Tabla 30. *Personal policial según estrés por burocracia en la institución, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	68	18,3
Raras veces	78	21
Ocasionalmente	56	15,1
Algunas veces	63	16,9
Frecuentemente	29	7,8
Generalmente	30	8,1
Siempre/mucho estrés	48	12,9
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 30, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por burocracia en la institución*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 18,3% (n= 68) . Una proporción menor de 12,9% (n=48), si padece de siempre de estrés.

Tabla 31. *Personal policial según exceso de trabajo informático, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	110	29,6
Raras veces	85	22,8
Ocasionalmente	53	14,2
Algunas veces	58	15,6
Frecuentemente	27	7,3
Generalmente	16	4,3
Siempre/mucho estrés	23	6,2
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 31, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por exceso de trabajo informático*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 29,6% (n= 110) . Una proporción menor de 6,2% (n=23), si padece de siempre de estrés.

Tabla 32. *Personal policial según falta de formación sobre equipos nuevos que se utilizan, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	88	23,7
Raras veces	87	23,4
Ocasionalmente	53	14,2
Algunas veces	70	18,8
Frecuentemente	29	7,8
Generalmente	21	5,6
Siempre/mucho estrés	24	6,5
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 32, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por falta de información sobre equipos nuevos que se utilizan*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 23,7% (n= 88) . Una proporción menor de 6,5% (n=24), si padece de siempre de estrés.

Tabla 33. *Personal policial según estrés por presión percibida para ofrecer tiempo libre como voluntario/a, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	88	23,7
Raras veces	88	23,7
Ocasionalmente	62	16,7
Algunas veces	64	17,2
Frecuentemente	20	5,4
Generalmente	24	6,5
Siempre/mucho estrés	26	7,0
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 33, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por presión percibida para ofrecer tiempo libre como voluntario/a*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés o raras veces con un 23,7% (n= 88) en cada caso . Una proporción menor de 7% (n=26), si padece de siempre de estrés.

Tabla 34. *Personal policial según estrés por trato de los supervisores o superiores, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	114	30,6
Raras veces	82	22
Ocasionalmente	40	10,8
Algunas veces	59	15,9
Frecuentemente	27	7,3
Generalmente	25	6,7
Siempre/mucho estrés	24	6,5
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 34, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por trato de los supervisores o superiores*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 30,6% (n= 114). Una proporción menor de 6,5% (n=24), si padece de siempre de estrés.

Tabla 35. *Personal policial según estrés por estilo de liderazgo inconsistente, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	123	33,1
Raras veces	76	20,4
Ocasionalmente	58	15,6
Algunas veces	56	15,1
Frecuentemente	24	6,5
Generalmente	24	6,5
Siempre/mucho estrés	11	3,0
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 35, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por estilo de liderazgo inconsistente*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 33,1% (n= 123). Una proporción menor de 3% (n=11), si padece de siempre de estrés.

Tabla 36. *Personal policial según estrés por falta de recursos, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	78	21,0
Raras veces	69	18,5
Ocasionalmente	55	14,8
Algunas veces	48	12,9
Frecuentemente	38	10,2
Generalmente	32	8,6
Siempre/mucho estrés	52	14,0
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 36, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por falta de recursos*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 21% (n= 78). Una proporción menor de 14% (n=52), si padece de siempre de estrés.

Tabla 37. *Personal policial según estrés por distribución desigual de las responsabilidades laborales, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	80	21,5
Raras veces	82	22,0
Ocasionalmente	47	12,6
Algunas veces	61	16,4
Frecuentemente	29	7,8
Generalmente	30	8,1
Siempre/mucho estrés	43	11,6
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 37, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés distribución desigual de las responsabilidades laborales*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 21,5% (n= 80). Una proporción menor de 11,6% (n=43), si padece de siempre de estrés.

Tabla 38. *Personal policial según estrés por percibir que si está enfermo o lesionado, sus compañeros de trabajo parecen menospreciarlo, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	183	49,2
Raras veces	86	23,1
Ocasionalmente	29	7,8
Algunas veces	34	9,1
Frecuentemente	12	3,2
Generalmente	10	2,7
Siempre/mucho estrés	18	4,8
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 38, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por percibir que si está enfermo o lesionado, sus compañeros de trabajo parecen menospreciarlo*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 49,2% (n= 183). Una proporción menor de 4,8% (n=18), si padece de siempre de estrés.

Tabla 39. *Personal policial según estrés según líderes exageran los aspectos negativos (por ejemplo, evaluaciones de los supervisores, quejas del público, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	115	30,9
Raras veces	85	22,8
Ocasionalmente	51	13,7
Algunas veces	45	12,1
Frecuentemente	18	4,8
Generalmente	21	5,6
Siempre/mucho estrés	37	9,9
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 39, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por líderes exageran los aspectos negativos (por ejemplo, evaluaciones de los supervisores, quejas del público,* las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 30,9% (n= 115). Una proporción menor de 9,9% (n=37), si padece de siempre de estrés.

Tabla 40. *Personal policial según estrés por investigaciones internas, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	138	37,1
Raras veces	97	26,1
Ocasionalmente	46	12,4
Algunas veces	44	11,8
Frecuentemente	16	4,3
Generalmente	13	3,5
Siempre/mucho estrés	18	4,8
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 40, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por investigaciones internas*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 37% (n= 138). Una proporción menor de 4,8% (n=18), si padece de siempre de estrés.

Tabla 41. *Personal policial según estrés por manejo del sistema judicial ,2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	134	36,0
Raras veces	77	20,7
Ocasionalmente	43	11,6
Algunas veces	62	16,7
Frecuentemente	19	5,1
Generalmente	16	4,3
Siempre/mucho estrés	21	5,6
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 41, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés manejo del sistema judicial*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 36% (n= 134). Una proporción menor de 5,6% (n=21), si padece de siempre de estrés.

Tabla 42. *Personal policial según estrés por necesidad de ser responsable de hacer su trabajo, 2021.*

	N°	%
Nada/sin estrés	126	33,9
Raras veces	66	17,7
Ocasionalmente	27	7,3
Algunas veces	44	11,8
Frecuentemente	33	8,9
Generalmente	36	9,7
Siempre/mucho estrés	40	10,8
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 42, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por necesidad de ser responsable de hacer su trabajo*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 33,9% (n= 126). Una proporción menor de 10,8% (n=40), si padece de siempre de estrés.

Tabla 43. *Personal policial según estrés por equipos inadecuados, 2021*

	N°	%
Nada/sin estrés	92	24,7
Raras veces	75	20,2
Ocasionalmente	42	11,3
Algunas veces	53	14,2
Frecuentemente	28	7,5
Generalmente	33	8,9
Siempre/mucho estrés	49	13,2
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

### **Interpretación**

En la Tabla 42, se aprecia que el personal policial encuestado, *según estrés por equipos inadecuados*, las respuestas generalmente fueron de sin estrés con un 24,7% (n= 92). Una proporción menor de 13,2% (n=49), si padece de siempre de estrés.

Tabla 44. Personal policial según valoración global de nivel de estrés,2021.

	N°	%
Bajo	89	23,9
Medio	189	50,8
Alto	94	25,3
Total	372	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

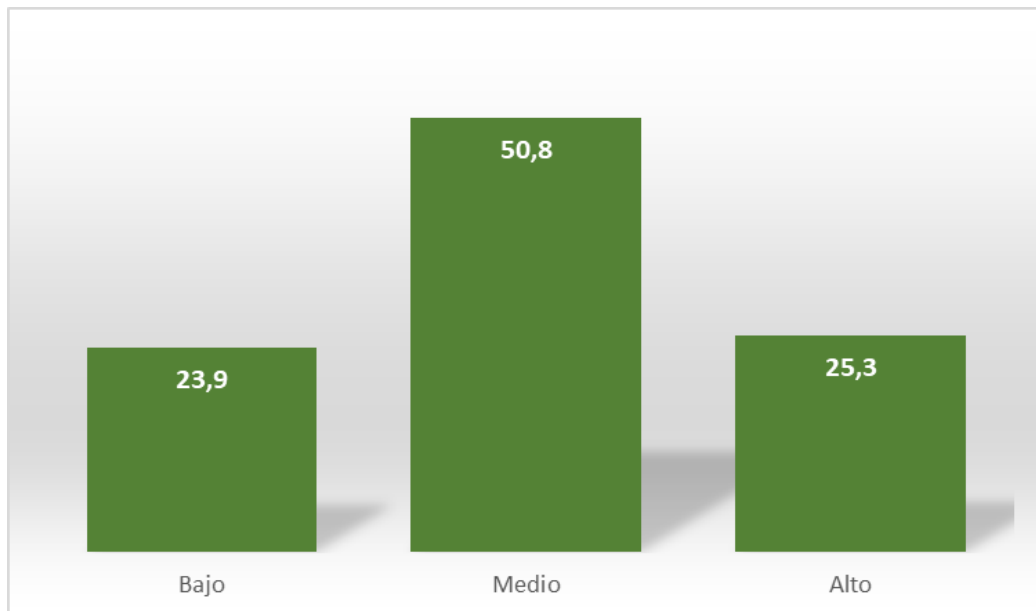


Figura 9. Personal policial según valoración global de nivel de estrés,2021.

### Interpretación

Según se observa en la Tabla 44, el personal policial tiene un global de estrés medio, que alcanza un poco más de la mitad (50,8%), aunque una cuarta parte (25,3%) tiene un nivel alto. Una proporción ligeramente más baja (23,9%) reporta un bajo nivel de estrés.

– Ansiedad

Tabla 45. Personal policial según nivel de ansiedad,2021.

	N° =372	%=100
No se aprecia ansiedad	185	49,7
Se aprecian síntomas de ansiedad leve	98	26,3
Se aprecian síntomas de ansiedad moderados	56	15,1
Se aprecian síntomas de ansiedad severos	33	8,9
Total	372	100,0

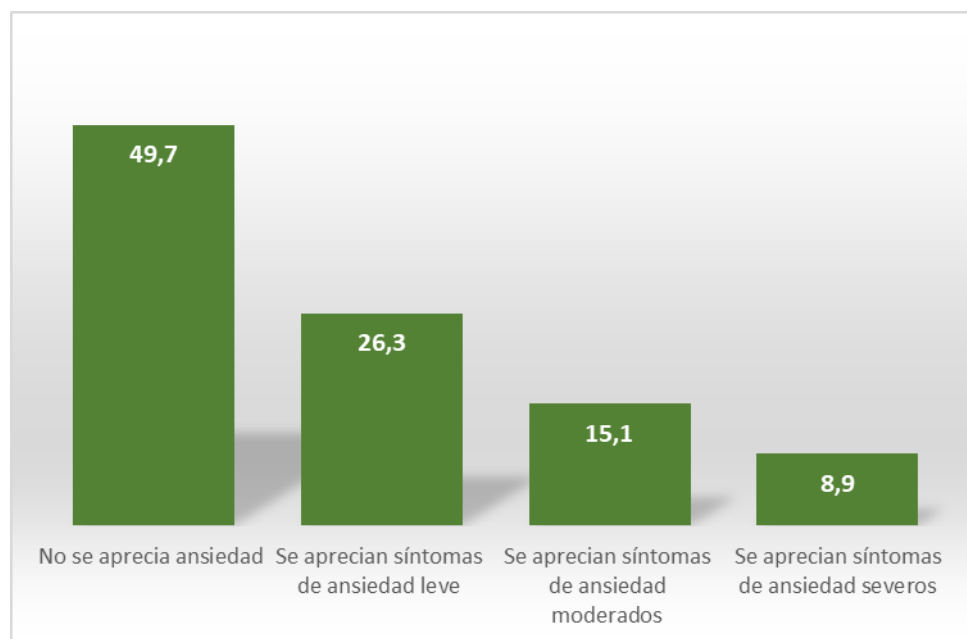


Figura 10. Personal policial según nivel de ansiedad,2021.

## **Interpretación**

En la Tabla 45, se aprecia que la mayoría del personal policial no presento ansiedad en un 49,7% (n=185), seguido de los que presentan síntomas de ansiedad leve en un 26,3% (n=98), síntomas de ansiedad moderada en un 15,1% (N=56) y un 8,9% (n=33) que presentaron síntomas de ansiedad severa. En tal sentido, la prevalencia de ansiedad en el personal policial es de 50,3%.

Tabla 46. *Personal policial según síntomas afectivos de ansiedad, 2021.*

	N° =372	%=100
<hr/>		
Se ha sentido nervioso, ansioso o muy alterado		
Nunca	157	42,2
Varios días	145	39,0
La mitad de los días	44	11,8
Casi cada día	26	7,0
<hr/>		
Se ha sentido tan intranquilo que no podía estarse quieto		
Nunca	180	48,4
Varios días	115	30,9
La mitad de los días	49	13,2
Casi cada día	28	7,5
<hr/>		
Se ha irritado o enfadado con facilidad		
Nunca	184	49,5
Varios días	123	33,1
La mitad de los días	33	8,9
Casi cada día	32	8,6
<hr/>		
Ha sentido miedo, como si fuera a suceder algo terrible		
Nunca	182	48,9
Varios días	130	34,9
La mitad de los días	36	9,7
Casi cada día	24	6,5
<hr/>		

Fuente: cuestionario

## **Interpretación**

El personal policial, presenta síntomas afectivos diarios de sentirse nervioso o muy alterados en un 7% (n=26) , intranquilo hasta el punto de no poder estar quieto 7,5% (n=28), irritable o con enfado fácilmente 8,6% (n=32) y con miedo de algo fuera a suceder 6,5% (n=24). (Tabla 46)

Tabla 47. *Personal policial según síntomas cognitivos de ansiedad, 2021.*

	N° =372	%=100
No ha podido dejar de preocuparse		
Nunca	124	33,3
Varios días	155	41,7
La mitad de los días	58	15,6
Casi cada día	35	9,4
Se ha preocupado excesivamente por diferentes cosas		
Nunca	127	34,1
Varios días	141	37,9
La mitad de los días	59	15,9
Casi cada día	45	12,1

Fuente: cuestionario

### **Interpretación**

El personal policial, presenta síntomas cognitivos de ansiedad diarios de no poder dejar de preocuparse 9,4% (n=35) de preocuparse excesivamente por las diferentes cosas en un 12,1% (n=45). (Tabla 47)

Tabla 48. *Personal policial según síntomas somáticos de ansiedad, 2021.*

	N° =372	%=100
Ha tenido dificultad para relajarse		
Nunca	163	43,8
Varios días	116	31,2
La mitad de los días	55	14,8
Casi cada día	38	10,2

Fuente: cuestionario

### **Interpretación**

El personal policial, presenta síntomas somáticos de ansiedad diarios de dificultad para relajarse en un 10,2% (n=38) .(Tabla 48)

## 5.2. DÓCIMA DE HIPÓTESIS

### – Hipótesis general

Existe una relación significativa entre estrés ocupacional y ansiedad durante la pandemia por la SARS-CoV-2 en el personal policial de la región Tacna 2021.

### – Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula:

$$H_0: r_s = 0$$

Hipótesis alterna:

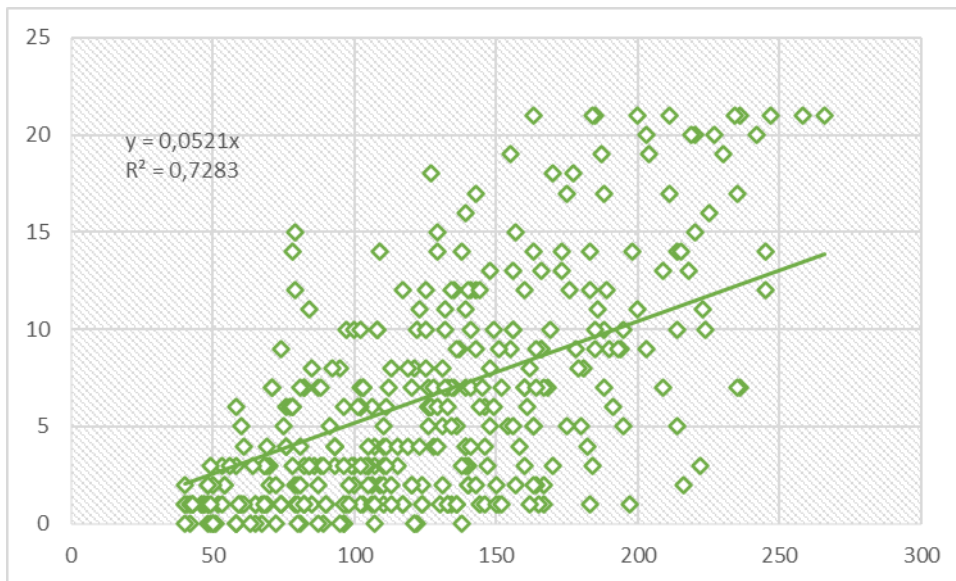
$$H_1: r_s \neq 0$$

Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 49. *Rho de Spearman*

		Ansiedad	
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	0,621**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	372

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



*Figura 11.* Nube de puntos estrés y ansiedad.

### **Interpretación**

Según los resultados obtenidos, el valor crítico de  $r$  es inferior al valor de la fórmula, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , y se afirma que entre el estrés y la ansiedad existe una correlación estadística significativa (  $p$ -valor 0,001). Esto es que a mayor estrés, mayor ansiedad . (Tabla 49)

– **Hipótesis de investigación específica 1**

Existe una relación significativa entre estrés ocupacional operativo y la ansiedad durante la pandemia por la SARS-CoV- 2 en el personal policial de la región Tacna 2021.

– **Hipótesis estadísticas**

Hipótesis nula:

$$H_0: r_s = 0$$

Hipótesis alterna:

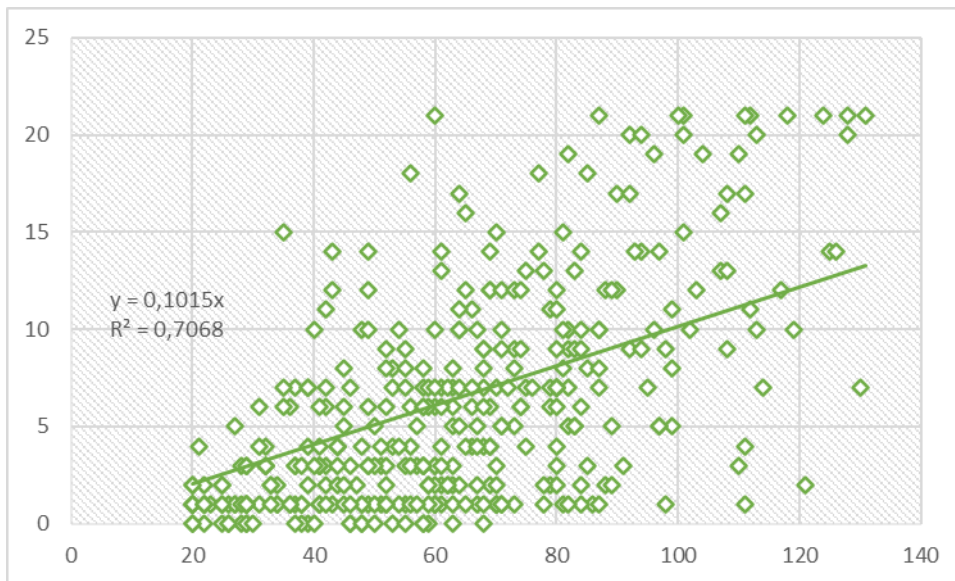
$$H_1: r_s \neq 0$$

Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 50. *Rho de Spearman.*

			Ansiedad
Rho de Spearman	Estrés operativo	Coefficiente de correlación	0,580**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	372

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



*Figura 12.* Nube de puntos estrés operativo y ansiedad.

### **Interpretación**

Según los resultados obtenidos, el valor crítico de  $r$  es inferior al valor de la fórmula, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , y se afirma que entre el estrés operativo y la ansiedad existe una correlación estadística significativa ( $p$ -valor 0,001). Esto es que a mayor estrés operativo, mayor ansiedad . (Tabla 50)

– **Hipótesis específica 2**

Existe una relación significativa entre estrés ocupacional organizacional y la ansiedad durante la pandemia por la SARS-CoV- 2 en el personal policial de la región Tacna 2021.

– **Hipótesis estadísticas**

Hipótesis nula:

$$H_0: r_s = 0$$

Hipótesis alterna:

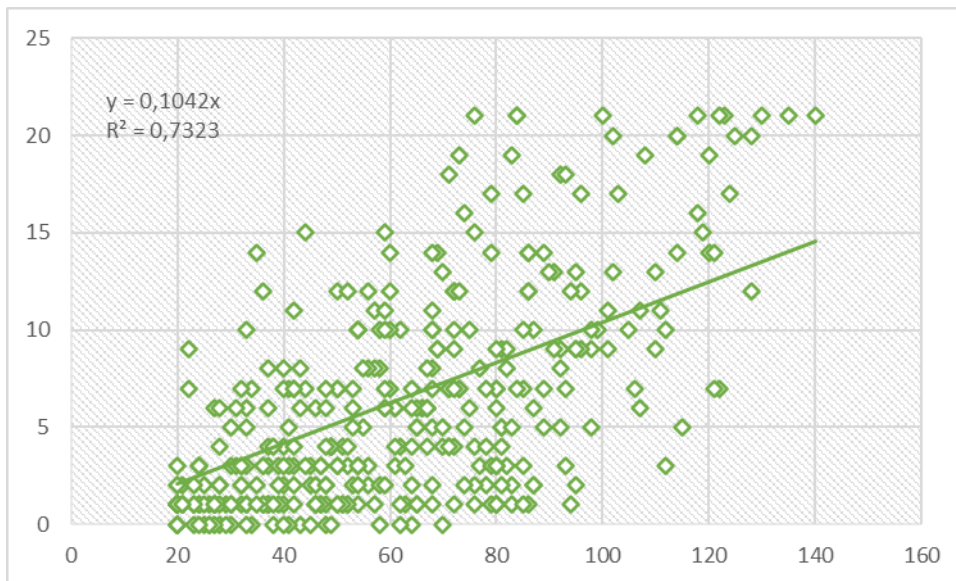
$$H_1: r_s \neq 0$$

Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 51. *Rho de Spearman.*

			Ansiedad
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	0,616**
	ocupacional	Sig. (bilateral)	0,000
	organizacional	N	372

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



**Figura 13.** Nube de puntos estrés ocupacional organizacional y ansiedad  
Interpretación.

Según los resultados obtenidos, el valor crítico de  $r$  es inferior al valor de la fórmula, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , y se afirma que entre el estrés organizacional y la ansiedad existe una correlación estadística significativa ( $p$ -valor 0,001). Esto es que a mayor estrés ocupacional organizacional, mayor ansiedad. (Tabla 51)

## **CAPÍTULO VI**

### **DISCUSIÓN**

El presente estudio, representa una exploración única del estrés y la asociación de esta variable con el estado de ansiedad, en personal de la policía de Tacna en el Perú. El personal policial asume tareas desafiantes que pueden tener una implicancia negativo adverso en su salud (48), que pueden afectar el desempeño laboral y ciertas habilidades en esta población especial(49), de velar por el orden y hacer cumplir las leyes de una sociedad democrática. Comúnmente se asume que el trabajo policial es una ocupación particularmente estresante con tasas elevadas de trastornos mentales , debido en gran parte a la exposición a eventos traumáticos. (50,51)

Los principales hallazgos indican que la prevalencia de estrés fue 76,1%, superior al resultado de Vasquez (21) en el Perú reportó un nivel de estrés laboral predominante (23,3%).

En este sentido, se halló que el nivel de estrés operativo o del trabajo policial inherente a la ocupación, relacionado con las horas extraordinarias, violencia laboral, entre otros fue de 24,5% y organizacional del contexto laboral fue de 27,2%, lo que apoya la afirmación de Shane (2) en Estados Unidos , de que los factores organizacionales que se refieren a las características de la organización y el comportamiento de las personas ( por ejemplo relaciones con los pares, burocracia, etcétera) pueden constituir una fuente mayor de estrés debido a las prácticas, estructura y políticas particulares del trabajo policial, aspecto que parece ser común en las comparaciones transculturales

En relación con los resultados obtenidos de prevalencia de estrés operativo, que surgen del contenido de trabajo, por horarios, horas de trabajos,

turnos, horas extras, eventos traumáticos, amenazas a su integridad física, salud psicológicas, entre otros, el nivel de estrés predominante se encontró en un nivel medio (casi la mitad del personal con un 48,4%) coincidente con el nivel moderado por Ragesh & col. (52)(9), pero más bajo que el nivel de estrés alto que predomina en policías portuguesas (13) , aunque resulta preocupante que casi la cuarta parte (24,5%) presenta un nivel alto de estrés, siendo más elevado que en otros estudios (52) . La literatura reporta que ésta fuente de estrés tiene implicancias, en la visión de la vida debido a la exposición del sufrimiento humano o la muerte (50) (52). Los turnos , en muchos casos provocan un sueño inadecuado (53).

Los hallazgos revelan que al personal policial le causa estrés (15,6%) no poder organizar su vida social fuera del trabajo o disfrutar del tiempo con sus amistades (29%). Es posible que se deba a la naturaleza del trabajo por turnos, nocturno o trabajo extra que realiza, e inclusive , debido a la necesidad de permanecer de servicio, especialmente los días festivos o feriados, lo que podría ser un obstáculo para compatibilizar la agenda social con su familia y amistades, debido a la dedicación exclusiva y cumplimiento de disposiciones jerárquicas superiores (Tabla 9 y 10). También pudiera estar vinculado, con el estrés (17,7%) por hacer amistades fuera de su trabajo (Tabla 17); por la incomprensión de la familiares y amistades en relación con las *particularidades* y exigencias del trabajo (16,1%) (Tabla 16) ; por tener limitaciones en su vida social (19,9%) (Tabla 20). Inclusive sentirse estresado porque percibe que siempre está trabajando (31,4 %) (Tabla 21). Estos hallazgos, son congruentes con la evidencia de que en el personal policial, la vida familiar puede alterarse debido a los horarios de trabajo por turnos, relaciones tensas o vacaciones laborales (54).

Otro elemento, que se reveló como una fuente estresora para el personal policial, es esforzarse por lograr una buena imagen pública (30,1%) (Tabla 18); escuchar comentarios negativos de la ciudadanía (29,5%) (Tabla 19) o percibir

que a la familia o amigos, también les afecta el estigma, la crítica o la deshonra asociada con la profesión de policía (15%) (Tabla 22). Hallazgos que coinciden con el reporte en la literatura de que la imagen pública negativa que muchas veces enfrenta la policía, tiene consecuencias en el menoscabo de la confianza pública en la integridad del cuerpo policial. (55)

Un 32,5% del personal reportó estrés derivado por el trabajo de turnos, lo que podría deberse a la incomodidad natural de alteración del descanso o del sueño, como a la adaptación según la experiencia en el trabajo policial (Tabla 3). Igualmente, el trabajo nocturno provoca estrés en el 24,8% del personal policial, lo que puede alterar el descanso natural, la dinámica familiar, debido a que el trabajo de turnos es de 24 horas, incluido el trabajo nocturno, sin embargo, en ocasiones el trabajo operativo, dificulta tomar el descanso que corresponde para ésta jornada continua (Tabla 4). Estos hallazgos, son coincidentes con Graneros (19) en personal policial argentino. Igualmente, es congruente con el reporte en la literatura, sobre el trabajo por turnos, que es una necesidad del trabajo policial, y se asocia con efectos adversos en la salud, como mala calidad de sueño (56), depresión, entre otros (57). Las consecuencias, se vincularon con errores administrativos graves o haberse quedado dormidos mientras conducían, debido a la fatiga o mostrar ira descontrolada hacia los sospechosos (57).

Los resultados revelan, que 44,4% presenta estrés respecto de la probabilidad de riesgos de accidente. En Tacna, durante el trabajo policial, se han reportado accidentes laborales fatídicos del personal policial. Asimismo, la situación generada por la crisis sanitaria por la COVID-19, generó una mayor exposición y riesgo de contagio del personal policial debido a las funciones que cumplen para garantizar el orden y la seguridad a través del cumplimiento de las normas dictadas por el gobierno (Tabla 6). Asimismo, se halló que el 14,8% ha padecido estrés por atención a eventos traumáticos (Tabla 8). Estos hallazgos son comparables a la evidencia de que la exposición a experiencias de eventos traumáticos, como ver personas víctimas de accidentes, abuso, violencia, muertes, etcétera, puede incrementar el nivel de estrés (58) (58,59) o estar

expuestos a la pandemia COVID-19, puede ocasionar efectos psicológicos y sociales (60). Igualmente, en algunos países de Europa y Nueva Zelanda, se reportó que la exposición a eventos traumáticos, puede aumentar el sufrimiento psicológico (61). De igual forma, en Reino Unido, los empleados de *policía* expuestos a incidentes traumáticos, informaron mayor ansiedad en casos de exposición a eventos traumáticos. (48)

En relación con el estrés organizacional, se halló un nivel preferente medio (48,1%), y un nivel alto (27,2%) en más de la cuarta parte de la muestra. Este tipo de estresores, según Violanti et al.(50) puede ser una fuente mayor de estrés para el personal policial, ya que son acciones rutinarias. Shane (2) reportó el 45% de la variación en la productividad del personal policial, se debe al estrés organizacional. Igualmente, los resultados son congruentes con reporte de estrés relacionado con el entorno de trabajo en personal policial de Estados Unidos (6) e italianos. (18)

Los resultados revelan que para el personal policial, resultaron ser fuentes estresoras organizacionales, el trato con los compañeros ( 29,5%) (Tabla 24), coincidente con el reporte de Nelson & Smith (11) de la fuente estrés apoyo de los compañeros. Asimismo, las diferencias en las reglas aplicadas según de quien se trate (27,2%) (Tabla 25), demostrar valía (22,6%) (Tabla 26); o por exceso de tareas administrativas (22%) (Tabla 27), cambios en la política, normas o disposiciones que le atañen directamente (23,9%), trámites o trabajo burocrático (28,8%) (Tabla 30); por el trato que recibe de sus superiores o supervisores (20,5%) (Tabla 34). También, se alude a la fuente de estrés al liderazgo, debido a que percibe que no es consistente con el trabajo o necesidades de sentirse orientados o guiados en determinadas situaciones que pueden resultar difíciles en el trabajo policial (16%) (Tabla 35) . Igualmente, por la distribución desigual de responsabilidad en el trabajo (27,5%) (Tabla 37) . También, se develó que es causa de estrés la apreciación negativa de los superiores respecto del trabajo que realiza (20,3%) (Tabla 39).

Al respecto, en los antecedentes de investigación, se reportan factores estresantes similares, ya que algunos elementos estresantes del trabajo policial, pueden afectar también a la familia y los compañeros de trabajo, familiares y amistades, ya que aquellos que padecen de un nivel de estrés alto, pueden desvincularse de las actividades sociales de su círculo familiar o amical (62), no solo para los policías varones sino también para las mujeres policías (50). En éstas, podrían incluso experimentar factores estresantes adicionales, diferentes a los varones por su condición de mujer, como discriminación, acoso sexual y mayor conflicto para conciliar la vida familiar con el trabajo (63).

En el presente estudio, se identificó que el nivel alto de estrés organizacional (27,2%) es más elevado que el operativo (24,5%), lo que es coincidente con otros estudios (2,64).

La prevalencia de ansiedad fue 50,3%, resultado superior a la prevalencia de ansiedad de 8,5% reportada en policías de Reino Unido (48) , Al respecto, la evidencia sobre el estrés en la literatura es mixta, ya que algunos afirman que la naturaleza propia del trabajo policial puede ser estresante o no, respecto a otros grupos ocupacionales, al igual que otros factores contextuales u organizacionales (2).

De otro lado, la prevalencia de ansiedad en el personal policial fue de 50,3% (n=187). De los cuales, el 26,3% presentó síntomas de ansiedad leve; un 15,1 % moderado y un 8,9% síntomas de ansiedad severos. Destaca por su mayor frecuencia diaria, de síntomas de ansiedad , afectivos el enfado fácil o irritabilidad ( 32;8,6%), cognitivos, la preocupación excesiva por diferentes cosas o temas (45;12,1%) y somáticos como dificultad para relajarse (38;10,2%). Los hallazgos son comparables con el reporte nacional de presencia de reacciones somáticas en policías peruanos (5). La prevalencia general de ansiedad

encontrada, es elevado si se compara con la prevalencia de 10% de ansiedad reportado por Apaza & et al (24) en el Perú.

En suma, participaron 372 policías invitados, con una edad media de 30,3 (DS 9,07). En la muestra de estudio, según el modelo bivariado, el estrés ocupacional se asoció directamente con el estado de ansiedad ( $r = 0,621$ ; p-valor 0,001), lo que aporta evidencia empírica para este grupo vulnerable.

Además, las limitaciones relacionados con las medidas de autoinforme, no permitió discriminar según personal policial y subalterno, sin embargo, la fortaleza de este primer estudio realizado en Tacna, es el gran tamaño de la muestra comprendido, durante la pandemia COVID-19, a través de instrumentos validados.

Los hallazgos, sientan las bases para futuros estudios, que pueden ser utilizados para resaltar la importancia de un adecuado estado, para mantener el rendimiento mental para su carrera y desarrollo profesional.

## CONCLUSIONES

1. Se demostró que entre el estrés ocupacional y el estado de ansiedad, existe una correlación estadística significativa ( p-valor 0,001), siendo una relación directa moderada ( Rho de spearman 0,621) , que evidencia que los niveles de estrés determinan un aumento del estado de ansiedad, esto quiere decir que a mayor estrés mayor presencia de ansiedad en el personal policial.
2. Se demostró que entre el estrés ocupacional operativo y el estado de ansiedad, existe una correlación estadística significativa ( p-valor 0,001), siendo una relación directa moderada (Rho de spearman 0,580) que evidencia que los niveles de estrés ocupacional desde el punto de vista operativo determinan un aumento del estado de ansiedad. A mayor estrés en la actuación policial diaria, mayor presencia de ansiedad en el personal policial.
3. Se demostró que entre el estrés ocupacional organizacional y el estado de ansiedad, existe una correlación estadística significativa ( p-valor 0,001), siendo una relación directa moderada (Rho de spearman 0,616), que evidencia que los niveles de estrés ocupacional desde el punto de vista, organizacional determinan un aumento en el estado de ansiedad. A mayor estrés de la organización como institución hacia el personal policial mayor presencia de ansiedad.

## RECOMENDACIONES

1. Entrenamiento en mindfulness para disminuir el nivel de estrés y mejorar la salud mental y emocional del personal policial.
2. El nivel de estrés y ansiedad identificados en el presente estudio, ameritan aplicar intervenciones psicológicas de prevención secundario en salud mental, ya que el personal policial presenta reacciones de estrés , que podría facilitar desajustes psicológicos.
3. Se sugiere al Jefe de la Sanidad Policial y Alto Mando Policial, brindar un programa de apoyo psicosocial específico, con terapia de salud mental y servicios de apoyo psicosocial. El apoyo psicosocial, deberá comprender al personal policial y a su familia.
4. También se sugiere al Jefe de la Sanidad Policial, desarrollar una alianza estratégica con el Colegio Profesional de Psicólogos de Tacna, a fin de fortalecer el apoyo específico al personal policial en determinados puestos de trabajo.
5. Se sugiere al alto mando de la Dirección de salud de la Policía Nacional del Perú, considerar la adecuación de la reforma en salud mental a fin de garantizar el acceso a los servicios, la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental del personal policial, la familia policial y entre otros que laboran en la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hart PM, Cotton P. Conventional Wisdom is Often Misleading: Police Stress Within an Organisational Health Framework. In 2003.
2. Shane JM. Organizational stressors and police performance. *J Crim Justice*. 2010 Jul;38(4):807–18.
3. OMS/OPS. Enfermedad por el Coronavirus (COVID-19) - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. Oms. 2020.
4. Alvarado, Nathalie; Sutttonn HLL. Covid-19 Y La Actuacion De Las Agencias Policiales. Nota técnica [Internet]. 2020;44. Available from: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/COVID-19-y-la-actuacion-de-las-agencias-policiales-de-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
5. Caycho-Rodríguez T, Carbajal-León C, Vilca LW, Heredia-Mongrut J, Gallegos M. COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Medica Peru*. 2020;37(3):396–8.
6. Stogner J, Miller BL, McLean K. Police Stress, Mental Health, and Resiliency during the COVID-19 Pandemic. *Am J Crim Justice*. 2020 Aug 1;45(4):718–30.
7. Hernández-Vásquez A, Azañedo D. COVID-19 in Peru: The need to pay attention to the high number of police deaths due to the pandemic. *Journal of Public Health (United Kingdom)*. 2020.
8. Stogner J, Miller BL, McLean K. Police Stress, Mental Health, and Resiliency during the COVID-19 Pandemic. *Am J Crim Justice*. 2020;45(4):718–30.
9. Ragesh G, Tharayil HM, Raj MT, Philip M, Hamza A. Occupational stress among police personnel in India. *Open J Psychiatry Allied Sci*. 2017;8(2):148.
10. González-Rivera JA, Rosario-Rodríguez A, Cruz-Santos A. Coronavirus Anxiety Scale: A New Instrument to Measure Anxiety Symptoms Associated with COVID-19. *Interacciones Rev Av en Psicol*. 2020;(November).

11. Nelson K V., Smith AP. Occupational stress, coping and mental health in Jamaican police officers. *Occup Med (Chic Ill)*. 2016;66(6):488–91.
12. Caycho-rodríguez T, Barboza-palomino M, Carbajal-león C, Heredia-mongrut J, Gallegos M, Vilca LW, et al. The Effects of COVID-19 on the Mental Health of the Peruvian Police and Armed Forces. 2021;18(3):18–9.
13. Queirós C, Passos F, Bártolo A, Faria S, Fonseca SM, Marques AJ, et al. Job stress, burnout and coping in police officers: Relationships and psychometric properties of the organizational police stress questionnaire. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(18):1–19.
14. Irniza R, Emilia ZA, Muhammad Saliluddin S, Nizam Isha AS. A psychometric properties of the Malay-version police stress questionnaire. *Malaysian J Med Sci*. 2014;21(4):42–50.
15. Almeida NF de, Chaves ABP. Estresse Policial: Uma Revisão Integrativa Sobre O Estresse Ocupacional Em Policiais. *Brazilian J Dev [Internet]*. 2020;6(7):52693–706. Available from: file:///E:/INF DE TRABAJOS PARA PROYECTO DE TESIS/ESTRES OCUPACIONAL/ESTRES OCUPACIONAL/14079-36521-1-PB.pdf
16. McCreary DR, Thompson MM. Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires [Internet]. *International Journal of Stress Management*. 2006. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/2006-21928-007>
17. Villalobos F. La salud mental y el covid-19: retos para la psicología. *Psicología en contextos de COVID–19, desafíos poscuarentena en Colombia*. 2020. 91 p.
18. Acquadro maran D, Varetto A, Zedda M, Ieraci V. Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers. *Occup Med (Chic Ill)* [Internet]. 2015;65(6):466–73. Available from: <https://academic.oup.com/occmed/article/65/6/466/1420949?login=true>
19. Graneros B. Estrés Laboral En Personal Policial Con Turnos Rotativos Y

- Fijos [Internet]. 2018. Available from:  
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>
20. Camargo L, Herrera-Pino J, Shelach S, Soto-Añari M, Porto MF, Alonso M, et al. GAD-7 Generalised Anxiety Disorder scale in Colombian medical professionals during the COVID-19 pandemic: construct validity and reliability. *Rev Colomb Psiquiatr.* 2021;(x x):6–11.
  21. Vasquez Chuquilin yudith janeth. Facultad de humanidades carrera profesional de Derecho tesis [Internet]. 2018. Available from:  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/550/VASQUEZ CHUQUILIN, JUDITH JANETH .pdf?sequence=1>
  22. Oviedo M, Talavera R. "Estrés Laboral, Dimensiones de la Personalidad y la Personalidad Resistente en Miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa- 2016". *Univ Ssan Agustín* [Internet]. 2012; Available from:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3537/Psovaimm.pdf?sequ>
  23. León Prudencio FM. Estrés ocupacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2019 - 2020. *Univ Nac José Faustino Sánchez Carrión* [Internet]. 2020;53(9):99. Available from: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3935>
  24. Apaza Llontoy katherine, Correa Lopez Lucy Elena CRL. Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por COVID- en policías de Lima Metropolitana, PERÚ Pág. 809. 2021;21(4):809–18. Available from:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000400809&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000400809&script=sci_arttext)
  25. Loaiza Chavez CA, Garces Rivera MI. "Ansiedad Y Estrés En Efectivos Policiales Durante La Emergencia Sanitaria Covid19, Cuzco 2020." *Anal Standar Pelayanan Minimal Pada Instal Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang* [Internet]. 2020;3:103–11. Available from:  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/866/1/Carla Astrid Loaiza Chavez.pdf>

26. Sosa García E. Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y reconocidas por la legislación Colombiana. *Rev CES Salud Pública* [Internet]. 2011;2(1):56–65. Available from: [https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/1448/911](https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1448/911)
27. Sierra JC, Ortega V, Zubeidat I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Rev Mal-estar e Subjetividade*. 2003;3(1):10–59.
28. Nasso S, Vanderhasselt M-A, Schettino A, De Raedt R. The role of cognitive reappraisal and expectations in dealing with social feedback. *Emotion*. 2020 Sep;
29. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*. 2020 Dec;(70):110–20.
30. American Psychological A. ESTRES OCUPACIONAL [Internet]. American Psychological, Association. 30 DICIEMBRE2021; 2021. Available from: <https://dictionary.apa.org/occupational-stress>
31. Steiler D elisabeth rosnet. La mesure du stress professionnelDifférentes méthodologies de recueil. En *La Rev des Sci Gest* [Internet]. 2011;71–9. Available from: <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2011-5-page-71.htm>
32. Sandi C, Haller J. Stress and the social brain: behavioural effects and neurobiological mechanisms. *Nat Rev Neurosci*. 2015 May;16(5):290–304.
33. Estrés S. Sobre el Estrés Ocupacional. *guia sobre el estres Ocup* [Internet]. 2006; Available from: [http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader\\_guias/2006\\_Guia\\_Estres\\_Laboral.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_Estres_Laboral.pdf)
34. Menard C, Pfau ML, Hodes GE, Kana V, Wang VX, Bouchard S, et al. Social stress induces neurovascular pathology promoting depression. *Nat Neurosci*. 2017 Dec;20(12):1752–60.
35. Fidler MM, Gupta S, Soerjomataram I, Ferlay J, Steliarova-Foucher E, Bray F. Cancer incidence and mortality among young adults aged 20–39

- years worldwide in 2012: a population-based study. *Lancet Oncol.* 2017 Dec;18(12):1579–89.
36. Aguayo Gonzales Francisco. Estrés ocupacional: una perspectiva ergonómica y su protección en el diseño organizacional [Internet]. Vol. 62, Mapfre Seguridad. 1996. p. 20–31. Available from: <https://idus.us.es/handle/11441/47822>
  37. Villanueva Kuong LE, Ugarte Concha AR. Niveles de ansiedad y la calidad de vida en estudiantes de una Universidad Privada de Arequipa. *Av en Psicol.* 2017;25(2):153–69.
  38. Reyes J. Trastornos de Ansiedad. Guía práctica para diagnóstico y tratamiento. *Bibl virtual en salud* [Internet]. 2010;1–134. Available from: <http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/TrastornoAnsiedad.pdf>
  39. García-Herrera, Pérez-Bryan J, Hurtado-Lara M, Nogueras-Morillas E, Bordallo-Aragón A, Morales-Asencio J. Guía de Práctica clínica para el tratamiento del trastorno de ansiedad generalizada. *Serv Andaluz Salud Cons Salud* [Internet]. 2015;1–40. Available from: [https://www.repositoriosalud.es/bitstream/10668/2456/2/TranstornoAnsiedad\\_GuiaRapida\\_2015.pdf](https://www.repositoriosalud.es/bitstream/10668/2456/2/TranstornoAnsiedad_GuiaRapida_2015.pdf)
  40. Amick B, Kasl S. Work stress. *Epidemiol Work Relat Dis* Second Ed. 2008;283–308.
  41. PÉREZ JP. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Rev SALUD UNINORTE* [Internet]. 2019;35. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
  42. Quiroz C PC. A novel coronavirus , a novel disease : COVID-19. *Univ San martin Porres Fac Med Humana Inst Investig Infectol e Inmunol.* 20(1):e 1208.
  43. Rousseau P. Pandemia. *J Am Geriatr Soc.* 2020;68(5):936.
  44. Seguel-Palma FA, Valenzuela-Suazo S, Sanhueza-Alvarado O. Corriente epistemológica positivista y su influencia en la generación del conocimiento en enfermería. *Aquichan.* 2012;12(2):160–8.
  45. Pérez Villamar J. El Positivismo y la Investigación Científica. *Rev Empres*

- ICE-FEE-UCSG [Internet]. 2015;Edición No(1390):29–34. Available from: file:///C:/Users/NERIDA/Downloads/Dialnet-EIPositivismoYLaInvestigacionCientifica-6419741.pdf
46. Spitzer RL, Kroenke K, Williams JBW, Löwe B. A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: The GAD-7. *Arch Intern Med*. 2006;166(10):1092–7.
  47. UNESCO. Declaración de Budapest. Declaración sobre la Ciencia y el uso del saber científico. In: Conferencia mundial sobre la ciencia para el Siglo XXI: Un nuevo compromiso. 1999.
  48. Stevelink SAM, Opie E, Pernet D, Gao H, Elliott P, Wessely S, et al. Probable PTSD, depression and anxiety in 40,299 UK police officers and staff: Prevalence, risk factors and associations with blood pressure. Francis JM, editor. *PLoS One*. 2020 Nov;15(11):e0240902.
  49. Carretero-Krug A, Úbeda N, Velasco C, Medina-Font J, Laguna TT, Varela-Moreiras G, et al. Hydration status, body composition, and anxiety status in aeronautical military personnel from Spain: a cross-sectional study. *Mil Med Res*. 2021 Dec;8(1):35.
  50. Violanti JM, Charles LE, McCanlies E, Hartley TA, Baughman P, Andrew ME, et al. Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing*. 2017 Nov;40(4):642–56.
  51. Webster J. Perceived stress among police officers: an integrative model of stress and coping. *Polic An Int J Police Strateg Manag*. 2014 Nov;37(4):839–57.
  52. Ma CC, Andrew ME, Fekedulegn D, Gu JK, Hartley TA, Charles LE et al. Trabajo por Turnos y Estrés Laboral en Oficiales de Policía \_ Lector mejorado de Elsevier.pdf [Internet]. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2093791114000766>
  53. Bond J, Hartley TA, Sarkisian K, Andrew ME, Charles LE, Violanti JM, et al. Association of traumatic police event exposure with sleep quality and quantity in the BCOPS Study cohort. *Int J Emerg Ment Health*. 2013;15(4):255–65.

54. Kirschman E, Kamena M, Fay J. Working with police families. *Couns cops what Clin need to know*. 2014;169–229.
55. President's Task Force on 21st Century Policing. Final report of the president's task force on 21st century policing. Office of Community Oriented Policing Services. 2015.
56. Fekedulegn D, Burchfiel CM, Charles LE, Hartley TA, Andrew ME, Violanti JM. Shift Work and Sleep Quality Among Urban Police Officers. *J Occup Environ Med*. 2016 Mar;58(3):e66–71.
57. Rajaratnam SMW, Barger LK, Lockley SW, Shea SA, Wang W, Landrigan CP, et al. Sleep Disorders, Health, and Safety in Police Officers. *JAMA*. 2011 Dec;306(23):2567.
58. Korre M, Farioli A, Varvarigou V, Sato S, Kales SN. A Survey of Stress Levels and Time Spent Across Law Enforcement Duties: Police Chief and Officer Agreement. *Policing*. 2014 Jun;8(2):109–22.
59. Maguen S, Metzler TJ, McCaslin SE, Inslicht SS, Henn-Haase C, Neylan TC, et al. Routine Work Environment Stress and PTSD Symptoms in Police Officers. *J Nerv Ment Dis*. 2009 Oct;197(10):754–60.
60. Holmes EA, O'Connor RC, Perry VH, Tracey I, Wessely S, Arseneault L, et al. Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *The Lancet Psychiatry*. 2020 Jun;7(6):547–60.
61. Leino TM, Selin R, Summala H, Virtanen M. Violence and psychological distress among police officers and security guards. *Occup Med (Chic Ill)*. 2011 Sep;61(6):400–6.
62. Jackson SE, Maslach C. After-effects of job-related stress: Families as victims. *J Organ Behav*. 1982 Jan;3(1):63–77.
63. Violanti JM. *Dying for the job: Police work exposure and health*. Charles C Thomas Publisher; 2014.
64. Finney C, Stergiopoulos E, Hensel J, Bonato S, Dewa CS. Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*. 2013 Dec;13(1):82.

# **ANEXOS**

Anexo 1:  
Consentimiento Informado

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

---

### CONSENTIMIENTO INFORMADO VERBAL PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

<b>(Adultos)</b>	
<b>Título del estudio :</b>	Estrés ocupacional y ansiedad durante la pandemia por la SARS-CoV-2 en personal policial de la región Tacna, 2021
<b>Investigador (a) :</b>	- Luz Dalia Miranda Quispe
<b>Institución :</b>	- <b>Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann</b>

#### **Propósito del estudio:**

Lo estamos invitando a participar en un estudio para conocer el Estrés ocupacional y ansiedad durante la pandemia por la SARS-CoV-2 en personal policial de la región Tacna, 2021. Este es un estudio desarrollado por la Q.F Luz Dalia MIRANDA QUISPE egresada de la escuela de Post-Grado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

En la actualidad, el personal policial se encuentra trabajando en el control del orden público y buscan garantizar el cumplimiento de las medidas dispuestas por el gobierno peruano para enfrentar la COVID-19. Entre algunas de sus actividades específicas se pueden mencionar el control de toques de queda, evitar las aglomeraciones y reuniones.

Lamentablemente, realizan su trabajo con recursos limitados y se exponen a un mayor riesgo de contagio de la enfermedad, lo cual conllevarían a un incremento de la carga laboral y estrés. Además, el número de casos

confirmados y muertes de policías a causa de la COVID-19 supera a cualquier otro grupo profesional en el Perú y el mundo que se encuentre en la primera línea de trabajo. En estas condiciones, la salud mental del personal policial es un problema de salud pública que requiere ser atendido. Es por ello que creemos necesario investigar el tema y abordarlo con la importancia que amerita. En tal sentido, el presente trabajo determinara si el estrés ocupacional está relacionado con la ansiedad durante la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19) en el personal policial de la región Tacna, 2021.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

Se realizará vía online o de forma presencial, para recabar datos personales y la aplicación de los cuestionarios correspondientes a estrés ocupacional, cada una consta de 20 ítems en forma de afirmaciones sobre la presencia de estrés en el ámbito organizacional y operativo y un cuestionario para medir la ansiedad a través de la aplicación de una escala para trastorno de ansiedad generalizada GAD-7 consta de 7 ítems Cada ítem se califica en una escala de 3 puntos para reflejar la frecuencia del síntoma.

**1.** Esta encuesta tomará un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará por medio online en la cual se le enviará un link a su correo electrónico para que usted pueda acceder a la encuesta.

Riesgos:

No existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación. Sin embargo, algunas preguntas le pueden causar incomodidad. Usted es libre de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará de manera confidencial los resultados que se obtengan de la encuesta y/o test de evaluación. No existirá algún beneficio directo.

## Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

## Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente confidencial y la recolección de datos se realizara de forma anónima. Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, las cuales responderemos gustosamente. Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación, no se realizarán comentarios, ni habrá ningún tipo de acción en su contra.

## Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puedes retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en la investigación sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte a la autora de la investigación de estudio Q.F Luz Dalia Miranda Quispe o escriba al correo luzmirandaq.f@gmail.com.

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactarse con la presidenta del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, al correo electrónico cei@unjbg.edu.pe

## Declaración del investigador:

Declaramos que el participante ha leído la descripción del proyecto, hemos aclarado sus dudas sobre la investigación y ha decidido participar voluntariamente en él. Se le ha informado que los datos que provea se mantendrán anónimos y que los resultados del estudio serán utilizados para fines de investigación.



Anexo 2.  
Cuestionarios

– Cuestionario de estrés policial operativo

A continuación, se muestra una lista de elementos que describen diferentes aspectos de ser un personal de la policía. Después de haber leído cada ítem marque cuanto estrés le ha causado durante los últimos 6 meses, que va desde "Sin estrés en absoluto" a "Mucho estrés":

**Sin estrés En absoluto**                      **Moderar Estrés**                      **Mucho Estrés**  
**1**                      **2**                      **3**                      **4**                      **5**                      **6**                      **7**

1.	Trabajo por turnos	1 2 3 4 5 6 7
2.	Trabajar solo por la noche	1 2 3 4 5 6 7
3.	Horas extraordinarias o requisitos de servicio imprevistos	1 2 3 4 5 6 7
4.	Riesgo o posibilidad de lesionarse durante el trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
5.	Tener Actividades relacionadas con el trabajo en los días libres (por ejemplo, comparecer ante el tribunal, eventos comunitarios)	1 2 3 4 5 6 7
6.	Eventos traumáticos (por ejemplo, accidentes de tráfico, violencia doméstica, muerte, agresiones)	1 2 3 4 5 6 7
7.	Gestionar su vida social fuera del trabajo	1 2 3 4 5 6 7
8.	Tener poco tiempo disponible para pasarlo con amigos y familiares.	1 2 3 4 5 6 7
9.	Trámites, aspectos burocráticos del servicio (por ejemplo, informes)	1 2 3 4 5 6 7
10.	Poder comer sano en el trabajo	1 2 3 4 5 6 7
11.	Conseguir tiempo para mantenerse en buena forma física	1 2 3 4 5 6 7
12.	caminar cansado (es decir trabajo por turnos, sobretiempo u horas extras)	1 2 3 4 5 6 7

13.	Tener problemas de salud relacionados con la profesión (por ej, dolor de espalda o dolor en las piernas por patrullar a pie)	1 2 3 4 5 6 7
14.	Falta de comprensión por parte de familiares y amigos en relación con las exigencias de su trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
15.	Hacer amigos fuera del trabajo	1 2 3 4 5 6 7
16.	Lograr una buena imagen en la sociedad	1 2 3 4 5 6 7
17.	Escuchar comentarios negativos de los ciudadanos.	1 2 3 4 5 6 7
18.	Tiene limitaciones en su vida social (es decir, quiénes son sus amigos, lugares donde vive)	1 2 3 4 5 6 7
19.	Sintiendo que siempre estás trabajando.	1 2 3 4 5 6 7
20.	Amigos y familiares sienten los efectos del estigma asociado a su profesión	1 2 3 4 5 6 7

– Cuestionario de estrés policial organizacional

A continuación, se muestra una lista de elementos que describen diferentes aspectos de ser un personal de policía. Después de haber leído cada ítem, marque cuánto estrés le ha causado durante los últimos 6 meses, utilizando una escala de 7 puntos que va desde "Sin estrés en absoluto" hasta "Mucho estrés":

	<b>nada estresante</b>	<b>Moderado Estrés</b>	<b>muy estresante</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	<b>7</b>		
1.	Trato con compañeros de trabajo		1 2 3 4 5 6 7
2.	La sensación de que se aplican diferentes reglas a diferentes personas (por ejemplo, favoritismo)		1 2 3 4 5 6 7
3.	Sentir que siempre tienes que demostrar tu valía a la organización.		1 2 3 4 5 6 7
4.	Tareas administrativas excesivas.		1 2 3 4 5 6 7
5.	Cambios constantes en la política / legislación		1 2 3 4 5 6 7
6.	Escasez de personal		1 2 3 4 5 6 7
7.	Burocracia burocrática		1 2 3 4 5 6 7
8.	Demasiado trabajo informático		1 2 3 4 5 6 7
9.	Falta de formación sobre equipo nuevo		1 2 3 4 5 6 7
10.	Presión percibida para ofrecer tiempo libre como voluntario		1 2 3 4 5 6 7
11.	Trato con los supervisores		1 2 3 4 5 6 7
12.	Estilo de liderazgo inconsistente		1 2 3 4 5 6 7
13.	Falta de recursos		1 2 3 4 5 6 7
14.	Distribución desigual de las responsabilidades laborales		1 2 3 4 5 6 7
15.	Si está enfermo o lesionado, sus compañeros de trabajo parecen menospreciarlo		1 2 3 4 5 6 7

16.	Los líderes exageran los aspectos negativos (por ejemplo, evaluaciones de los supervisores, quejas del público)	1 2 3 4 5 6 7
17.	Investigaciones internas	1 2 3 4 5 6 7
18.	Manejo del sistema judicial	1 2 3 4 5 6 7
19.	La necesidad de ser responsable de hacer su trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
20.	Equipo inadecuado.	1 2 3 4 5 6 7

© Donald R. McCreary y Megan M. Thompson, 2004. Todos los derechos reservados. La Policía Organizacional.

El Cuestionario de estrés se proporciona de forma gratuita con fines no comerciales, educativos y de investigación.

– Cuestionario para medir ansiedad

**Instrucciones:**

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

N°	ITEMS	Nunca	Menos de la mitad de los días	Mas de la mitad de los días	Casi todos los días
1	Se ha sentido nervioso, ansioso o muy alterado				
2	No ha podido dejar de preocuparse				
3	Se ha preocupado excesivamente por diferentes cosas				
4	Ha tenido dificultad para relajarse				
5	Se ha sentido tan intranquilo que no podía estarse quieto.				
6	Se ha irritado o enfadado con facilidad				
7	Ha sentido miedo, como si fuera a suceder algo terrible				

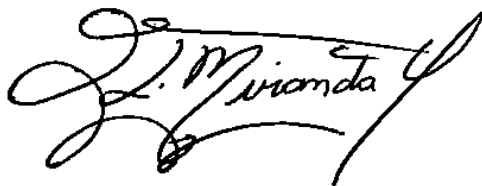
Anexo 3.

Declaración jurada de no tener conflicto de interés

Yo, LUZ DALIA MIRANDA QUISPE, egresada de la maestría en Salud Publica de la escuela de Posgrado de la universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, autora de la investigación del protocolo ESTRÉS OCUPACIONAL Y ANSIEDAD POR SARS-CoV-2 (COVID-19) EN EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ REGION TACNA, 2021 declaro bajo juramento y en honor a la verdad que no me encuentro en una situación de conflicto de intereses de índole económica, política, familiar, o laboral o de otra naturaleza que puedan afectar la ejecución del presente proyecto de investigación.

Como constancia de lo expresado en la presente declaración rubrico el presente y firmo a continuación.

Tacna, 08 junio 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luz Dalia Miranda Quispe', with a stylized flourish at the end.

Luz Dalia Miranda Quispe

Anexo 4.

Galería de datos

