

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria en las
Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021**

Presentada por:

Bach. Huaman Huillca, Nely Candy

Bach. Mendoza Alonso, Veronica Milagros

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Asesor:

Dr. Edgar Yarahumán Luna

Cusco – Perú

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN LAS UNIDADES ESPECIALIZADAS DE LA PNP-CUSCO, 2021 presentado por: NELY CANDY HUAMAN HUILLCA con DNI Nro.: 70243965 presentado por: VERÓNICA MILAGROS MENDOZA ALONSO con DNI Nro.: 74147840 para optar el título profesional/grado académico de PSICOLOGA

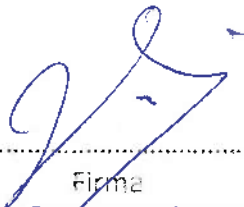
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 4 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 17 de AGOSTO de 2023.



Post firma EDGAR YARA HUAMAN LUNA

Nro. de DNI 23966218

ORCID del Asesor 0000-0002-2804-9735

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: 27259:199208042

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS ESTRES LABORAL Y ESTRATEGIA
S DE AFRONTAMIENTO ANTE LA EMERG
ENCIA SANITARIA PNP oficial.docx

RECUENTO DE PALABRAS

19138 Words

RECUENTO DE CARACTERES

103562 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

101 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.4MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 19, 2023 12:38 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 19, 2023 12:40 PM GMT-5**● 4% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

Cusco, 15 de Agosto del 2023.

[Handwritten Signature]
EDGAR YABAHUAMAN LUNA
PSICÓLOGO
C. P. N. 4498

Dedicatoria

A mi madre Nelly que desde en el cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos, mi padre Lorenzo y hermanas Cindy y Kelly, de igual manera a mi cuñado Juan, quienes siempre han sido mi mayor motivación para nunca rendirme.

A mis sobrinos Leo y Luana por ser fuente de motivación e inspiración.

Bach. Nely Candy Huamán Huillca

A mis padres María y Ladislao que me apoyan incondicionalmente y me impulsan para seguir adelante en mis proyectos.

A mis hermanos Edwar y Sharmely quienes siempre me apoyan y motivan a seguir adelante.

A mis grandes amigas Deisy y Cielito por ser un soporte en toda la carrera universitaria, por sus buenos consejos y por todas las anécdotas vividas.

Bach. Verónica Milagros Mendoza Alonso

Agradecimientos

A Dios quien nos permite cumplir nuestros más grandes anhelos.

A la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, nuestra segunda casa de estudios, a los docentes de la Escuela Profesional de Psicología por los conocimientos, formación profesional, principios y valores brindados para ejercer una profesión de servicio para la sociedad.

Al Dr. Edgar quien con su experiencia y sabiduría fue nuestro guía y motivación en esta etapa de vida profesional.

Al General de la VII MACREPOL Región-Cusco y todos los efectivos policiales de las Unidades Especializadas. Por brindarnos facilidades necesarias con el personal operativo que se encontraba en plena crisis sanitaria.

A nuestros familiares y amigos, quienes de manera desinteresada nos brindaron su apoyo y conocimiento.

Índice

Resumen *XI*

Abstract *XII*

Introducción. *13*

Capítulo *I*

Planteamiento del Problema. *15*

1.1. Descripción del Problema. *15*

1.2. Formulación del Problema. *22*

1.2.1. Problema General. *22*

1.2.2. Problemas Específicos. *22*

1.3. Objetivos de la Investigación. *23*

1.3.1. Objetivo General. *23*

1.3.2. Objetivos Específicos. *23*

1.4. Justificación. *23*

1.4.1. Valor Social. *23*

1.4.2. Valor Teórico. *24*

1.4.3. Valor Aplicativo. *24*

1.4.4. Valor Metodológico. *24*

1.5. Viabilidad de la Investigación. *24*

1.6. Limitaciones de la Investigación. *24*

1.6.1. Limitaciones de Tiempo. *25*

1.6.2. Limitaciones Financieras. *25*

1.7. Apartado Ético. *25*

Capítulo *II*

Marco Teórico. *27*

2.1. Antecedentes del Estudio. *27*

2.1.1. Antecedentes Internacionales. *27*

2.1.2. Antecedentes Nacionales. *28*

2.1.3. Antecedentes Locales. *31*

2.2. Bases Teóricas. *31*

2.2.1. Estrés Laboral. *31*

2.2.2. Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria. *43*

2.3. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria. *49*

2.4. Emergencia Sanitaria. *50*

2.5. División de Unidades Especializadas. *51*

2.5.1. Funciones de las Unidades Especializadas de la Policía Nacional del Perú.	52
2.5.2. Formación cástrese.	53
2.6. Definiciones de Términos Básicos.	54
Capítulo III	
Hipótesis y Variables. 56	
3.1. Hipótesis de la Investigación.	56
3.1.1. Hipótesis General.	56
3.1.2. Hipótesis Específicas.	56
3.2. Variables.	57
3.2.1. Variable 1: Estrés Laboral.	57
3.2.2. Variable 2: Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.	57
3.2.3. Variable Interviniente: Condición socio-económica.	58
Capítulo IV	
Metodología. 59	
4.1. Enfoque de Investigación.	59
4.2. Tipo de Investigación.	59
4.3. Diseño de Investigación.	59
4.4. Alcance de la Investigación.	60
4.5. Población y Muestra.	60
4.5.1. Criterios de Inclusión.	60
4.5.2. Criterios de Exclusión.	61
4.5.3. Determinación de la Muestra.	61
4.5.4. Caracterización de la Población.	62
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.	62
4.6.1. Cuestionario de Estrés Laboral.	62
4.6.2. Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE).	63
4.6.3. Validez de Constructo o Contenido.	64
4.6.4. Confiabilidad por alfa de Cronbach.	65
4.6.5. Técnicas de Procesamientos y Análisis de datos.	69
Capítulo V	
Resultados. 72	
5.1. Descripción Sociodemográfica de la Investigación.	72
5.2. Estadística Descriptiva Aplicada al Estudio.	77
5.2.1. Análisis de los Niveles de Estrés Laboral.	77
5.2.2. Análisis de los resultados de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.	91

5.3. Estadística Inferencial Aplicada al estudio. *100*

5.3.1. Correlación entre Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria. *101*

5.3.2. Correlación entre Estrés Laboral y la Dimensión de Afrontamiento Enfocado en la Solución del Problema. *102*

5.3.3. Correlación entre Estrés Laboral y la Dimensión de Afrontamiento Enfocado a la Emoción. *102*

Capítulo VI

Discusión. *104*

Capítulo VII

Conclusiones y Recomendaciones. *113*

Referencias. *116*

Anexos. *120*

Índice de Tablas

- Tabla 1 *Distribución de los Efectivos Policiales.* 62
- Tabla 2 *Baremación de la prueba Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.* 63
- Tabla 3 *Baremación del Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.*
- Tabla 4 *Escala de Valoración para el Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.* 65
- Tabla 5 *Escala de Valoración para el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.* 65
- Tabla 6 *Escala de Valoración de Confiabilidad de Coeficiente alfa de Cronbach.* 66
- Tabla 7 *Escala de Confiabilidad de alfa de Cronbach de Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.* 66
- Tabla 8 *Escala de Confiabilidad de alfa de Cronbach de Escala de Estrés Laboral OIT-OMS por cada Ítems.* 67
- Tabla 9 *Escala de Confiabilidad de alfa de Cronbach Cuestionario de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.* 68
- Tabla 10 *Escala de Confiabilidad de alfa de Cronbach Cuestionario de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria por Ítems.* 68
- Tabla 11 *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco,2021.* 71
- Tabla 12 *Distribución de los Efectivos Policiales por Unidades Especializadas.* 73
- Tabla 13 *Distribución de Efectivos Policiales según Grupo Etario.* 74
- Tabla 14 *Distribución de los Efectivos Policiales de Acuerdo a los Años de Servicio.* 75
- Tabla 15 *Distribución de Acuerdo al Grado de Instrucción.* 76
- Tabla 16 *Niveles de Estrés Laboral en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco.* 77
- Tabla 17 *Niveles de la Dimensión Clima Organizacional.* 79
- Tabla 18 *Niveles de la Dimensión Estructura Organizacional.* 79
- Tabla 19 *Niveles de la Dimensión Territorio Organizacional* 80
- Tabla 20 *Niveles de la Dimensión Tecnología.* 81
- Tabla 21 *Niveles de la Dimensión Influencia del Líder.* 81

- Tabla 22 *Niveles de la Dimensión Falta de Cohesión.* 82
- Tabla 23 *Niveles de la Dimensión Respaldo de Grupo.* 83
- Tabla 24 *Tabla del Nivel de Estrés Laboral por Unidades Especializadas.* 85
- Tabla 25 *Estrés Laboral de Acuerdo al Grupo Etario.* 87
- Tabla 26 *Tabla de Contingencia de Nivel de Estrés de Acuerdo al Rango.* 88
- Tabla 27 *Tabla de Niveles de Estrés por Años de Servicio.* 90
- Tabla 28 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco.* 91
- Tabla 29 *Dimensiones de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.* 92
- Tabla 30 *Subdimensiones de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.* 92
- Tabla 31 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria por Unidades Especializadas.* 94
- Tabla 32 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo al Grupo Etario.* 96
- Tabla 33 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo al Rango.* 97
- Tabla 34 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo a los Años de Servicio.* 99
- Tabla 35 *Prueba de Kolmogorov – Smirnov para la Muestra.* 100
- Tabla 36 *Correlación entre Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.* 101
- Tabla 37 *Correlación de Estrés Laboral y la Dimensión de Afrontamiento Enfocado en la Solución al Problema.* 102
- Tabla 38 *Correlación de Estrés Laboral y la Dimensión de Afrontamiento Enfocado a la Emoción.* 103

Índice de Figuras

- Figura 1 *Esquema del Diseño Correlacional.* 60
- Figura 2 *Distribución de los Efectivos Policiales por Unidades Especializadas.* 73
- Figura 3 *Grupo Etario.* 74
- Figura 4 *Años de Servicio de los Efectivos Policiales.* 75
- Figura 5 *Distribución de Acuerdo al Grado de Instrucción de los Efectivos Policiales.* 76
- Figura 6 *Niveles de Estrés Laboral en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco.* 77
- Figura 7 *Niveles de la Dimensión Clima Organizacional.* 78
- Figura 8 *Niveles de la Dimensión Estructura Organizacional.* 79
- Figura 9 *Niveles de la Dimensión Territorio Organizacional.* 80
- Figura 10 *Niveles de la Dimensión Tecnología.* 81
- Figura 11 *Niveles de la Dimensión Influencia del Líder.* 82
- Figura 12 *Niveles de la Dimensión Falta de Cohesión.* 83
- Figura 13 *Niveles de la Dimensión Respaldo de Grupo.* 84
- Figura 14 *Nivel de Estrés Laboral por Unidades Especializadas.* 86
- Figura 15 *Estrés Laboral de Acuerdo al Grupo Etario.* 87
- Figura 16 *Nivel de Estrés Laboral por Rango.* 89
- Figura 17 *Nivel de Estrés Laboral por Años de Servicio.* 90
- Figura 18 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco.* 91
- Figura 19 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria por Unidades Especializadas.* 95
- Figura 20 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo al Grupo Etario.* 96
- Figura 21 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo al Rango.* 98
- Figura 22 *Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo a los años de Servicio.* 99
- Figura 23 *Diagrama de Dispersión de la Correlación de las Variables.* 101

Índice de Anexos

Anexo 1. *Autorización para la Aplicación de los Instrumentos en la VII MACREPOL Región Cusco.* 120

Anexo 2. *Consentimiento Informado.* 122

Anexo 3. *Instrumento Evaluado de Estrés Laboral.* 123

Anexo 4. *Instrumento Evaluado de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.* 125

Anexo 5. *Valoración de Confiabilidad del Instrumento de Estrés Laboral.* 127

Anexo 6. *Valoración de Confiabilidad del Instrumento de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.* 128

Anexo 7. *Validez de Instrumentos de Evaluación.* 129

Anexo 8. *Fotos de la Aplicación de los Instrumentos en los Efectivos Policiales de la Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.* 130

Resumen

La presente investigación intitulada, Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021; tuvo como objetivo principal identificar la relación entre las variables antes mencionadas, con un enfoque de investigación cuantitativa, de tipo básica, con un diseño no experimental transeccional de alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por 294 efectivos policiales de las 12 unidades especializadas de la región del Cusco. Para la medición de las variables se utilizó la escala de estrés laboral OIT-OMS y el cuestionario de afrontamiento del estrés CAE de Sandín y Chorot, ambos instrumentos se adaptaron dentro del marco de la emergencia sanitaria en la población de estudio, obteniendo una fiabilidad de 0.917 y 0.846 respectivamente, los datos obtenidos posteriormente pasaron por un proceso estadístico. Para hallar los resultados de la investigación se utilizó la prueba de Rho de Spearman, lo que nos indica que existe relación significativa de una intensidad baja, entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco,2021; por ende, se acepta la hipótesis general alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: estrés laboral, estrategias de afrontamiento, emergencia sanitaria.

Abstract

The present investigation entitled, Work stress and coping strategies in the face of the health emergency in the Specialized Units of the PNP-Cusco, 2021; Its main objective was to identify the association between the aforementioned variables, with a quantitative research approach, of a basic type, with a non-experimental transectional design of correlational scope, the sample consisted of 294 police officers from the 12 specialized units of the region. from Cusco. To measure the variables, the OIT-OMS work stress scale and the Sandin and Chorot CAE stress coping questionnaire were used. Both instruments were adapted within the framework of the health emergency in the study population, obtaining a reliability of 0.917 and 0.846 respectively, the data obtained later went through a statistical process. To find the results of the research, Spearman's Rho test was used, which indicates that there is a significant relationship of low intensity, between work stress and coping strategies in the face of the health emergency in the Specialized Units of the PNP-Cusco. 2021; Therefore, the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: work stress, coping strategies, health emergency.

Introducción

La presente investigación tiene como título “Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021”.

Durante la emergencia sanitaria los efectivos policiales de las Unidades Especializadas, tuvieron una modificación en sus funciones habituales teniendo una sobrecarga en sus actividades laborales y modificación en los horarios de trabajo, a sí mismo, se evidenció la falta de insumos como son los equipos de bioseguridad.

Además de lo ya mencionado, los efectivos policiales tuvieron que lidiar con ciudadanos que incumplían las normas sociales ante la emergencia sanitaria de entonces, que generó malestar en los mismos. Ante estas situaciones las investigadoras resaltan la importancia de que los efectivos policiales desarrollen estrategias adecuadas y pertinentes.

En ese entender el capítulo I, describe la problemática de la investigación, planteamiento de problema general y específicos, objetivo general y específicos, la justificación, el valor social, teórico, aplicativo y el metodológico.

En el capítulo II, se da a conocer el marco teórico, los antecedentes de estudio de las variables, bases teóricas sobre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria, causas y efectos del estrés laboral, fases de estrés laboral, tipos de estrategias de afrontamiento y afrontamiento como un proceso.

En el capítulo III, se presenta las hipótesis de la investigación y la definición de términos básicos.

En el capítulo IV, se presenta sobre el marco metodológico, donde explica el enfoque, nivel, tipo y diseño de la investigación, población, muestra y los instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo V, se desarrolla los resultados obtenidos por medio de los

instrumentos estadísticos de las variables, estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en los efectivos policiales dando respuestas al problema general y específico planteado, las hipótesis, a través de cuadros y figuras.

En el capítulo VI, se presenta la discusión de los resultados teniendo en consideración estudios previos y el marco teórico de las variables de estudio.

En el capítulo VII, se presenta las conclusiones y recomendaciones

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción del Problema

El inicio de la pandemia de COVID-19 en Cusco, al igual que en el resto del mundo, fue una situación de gran incertidumbre y desafío, ya que la pandemia se extendió rápidamente por lo que el gobierno nacional debió tomar medidas inmediatas para contener la propagación del virus.

La Policía Nacional del Perú, tuvo que asumir un rol importante en la implementación de estas medidas, asegurando que las restricciones de movilidad y las normas de distanciamiento social sean cumplidos por parte de los ciudadanos para prevenir la propagación de contagios por COVID-19, estas funciones tuvieron que ser asumidas por los efectivos policiales de las Unidades Especializadas desde el inicio y durante el estado de emergencia sanitaria, los cuales estuvieron expuestos a un mayor riesgo de contagio, generando preocupación sobre la salud física y mental de los mismos, antes del inicio de la pandemia teniendo en cuenta que la población de estudio se centra en los efectivos policiales de las Unidades Especializadas, se tenía conocimiento que cumplían la función de asegurar, mantener y establecer el orden al interior de las localidades, brindar

protección y asistencia a todos los pobladores y la comunidad en conjunto, además de garantizar que las leyes sean cumplidas así como la seguridad de las propiedades públicas y privadas, de igual forma su labor incluye en prevenir, averiguar y luchar para reducir los índices de delincuencia (Art. N° 166 de la Constitución Política del Perú). Asimismo, en este momento de crisis sanitaria le competen, además de las antes mencionadas, hacer cumplir las medidas sanitarias como: toques de queda, mitigar el desorden social, reuniones no autorizadas, protección de las instituciones de salud y lugares de abastecimiento de primera necesidad, así como el uso correcto y obligatorio de mascarillas y protector facial con el propósito de evitar y controlar el contagio del COVID-19. A esto los efectivos policiales se veían en la necesidad de utilizar distintas estrategias de afrontamiento, para poder manejar mejor las situaciones mencionadas, esto a partir de fomentar la comunicación abierta donde cada efectivo pueda discutir sus preocupaciones o desafíos, manteniendo conexiones con amigos, familia para hablar sobre sus experiencias laborales y tensiones, así mantener finalmente un equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

Los efectivos de la Policía Nacional del Perú, a comparación de otras instituciones del Estado, siempre han estado presentes en las diversas problemáticas del país y debido a ello deben estar dispuestos a apoyar y contrarrestar las crisis o situaciones de emergencia sanitaria que necesitan de su accionar inmediato, como fueron los sucesos de disturbios y huelgas durante la emergencia sanitaria, en los distritos de Machupicchu en contra de la empresa PeruRail e IncaRail y Challhuahuacho en contra de la minería en Apurímac, donde los efectivos de las Unidades Especializadas de USE y UNOPES KALLPAS se vieron en la obligación de viajar y permanecer en el lugar de conflicto recibiendo malos tratos como; golpes e insultos de parte de la población manifestante, incluso el riesgo de contagiarse de COVID-19. De acuerdo a Anderson, Libzenberger y Plecas (2002); Mc Craty y

Atkinson(2012), citado por Marquina (2021), refieren que labor de los efectivos policiales a nivel mundial, es considerado como la profesión que genera más estrés, a diferencia de otras profesiones, generando en ellos síntomas a nivel físico, psicológico, conductual e incluso en el ámbito laboral, haciendo que algunos efectivos policiales con estrés severo o crónico, podrían cometer un mayor número de errores en sus intervenciones policiales, los cuales son los que le perjudican a él y a la ciudadanía.

En la Policía Nacional del Perú antes de la pandemia, los horarios de trabajo se dividían en servicios operativos y servicios administrativos, en la primera los efectivos policiales trabajaban en un horario rotativo de 24x24 o 48x48 con tres grupos de servicio (servicio-franco-retén) y los administrativos trabajaban en horario de oficina, a diferencia de los efectivos policiales que laboran en comisarías y los que se encuentran en las Unidades Especializadas, se pudo apreciar que estos últimos tenían horarios de trabajo más estables y funciones más específicas, además cada Unidad Especializada se organizaba para realizar actividades recreativas y de convivencia. Esta situación cambió radicalmente durante la emergencia sanitaria, como fueron los cambios en la dinámica cotidiana de la labor policial, así como estos tuvieron que adaptar sus protocolos y formas de trabajar para mantenerse seguros y proteger a la población, también se pudo constatar que una minoría estuvo realizando trabajos en oficina y algunos pertenecientes a la población de riesgo como madres gestantes y personas vulnerables con antecedentes médicos, laboraban desde su hogar, además se observó que la gran mayoría de efectivos de las Unidades Especializadas, tuvieron que ser derivados a las calles a realizar patrullaje a pie, sin contar con el equipamiento adecuado de bioseguridad, siendo los mismos, considerados personal de riesgo ya que prestan servicio en primera línea de contención, interactuando con personas contagiadas, encontrando pobladores que no cumplen con el aislamiento social y el toque de queda, procediendo en ponerles papeletas de multa o arrestándolos si su falta

fuera grave. Según Marquina (2021), a pesar de encontrar un nivel de estrés laboral alto en un 61% de la población policial, nos indica que, los efectivos policiales se adaptaron y superaron las situaciones desfavorables o adversas producidas por la pandemia, ya que evidencio una resiliencia de medio a alto. Es por este motivo que la investigación surge de la realidad observada donde se aprecia que los efectivos policiales de las Unidades Especializadas, en cumplimiento de su deber, en muchas ocasiones manifiestan miedo, cansancio, fatiga, falta de sueño, irritabilidad, lo cual afecta sus relaciones sociales, familiares y laborales, ya que en su trabajo a diferencia de otras instituciones se veían en la obligación de laborar de manera presencial, hasta 24 horas seguidas, teniendo jornadas de trabajo más largas y con ello descanso reducido, estando a veces sin descansar, pasando frío y hambre, lo que les podría generar estrés laboral, manifestando “ya estoy cansado”, “tengo miedo a contagiarme”, “me tuve que mudar para vivir solo”, “reniego con las personas que no cumplen las reglas”, “no puedo reunirme con mi familia, por miedo a contagiarles”, “solo puedo comunicarme por videollamada o llamadas telefónicas con mis familiares”. A esto se suma el no tener acceso a centros de recreación y restringirse la práctica de actividades en grupo como los deportes, reuniones familiares y sociales, que se practicaban antes de la pandemia. Ante estas circunstancias se observó que los efectivos policiales, conversaban entre ellos sobre la coyuntura que se estaba viviendo y las dificultades que traía consigo, además muchos de ellos buscaban distraerse a través de las redes sociales, Finalmente, se vio como cada efectivo policial además de los equipos de bioseguridad entregados por el estado, adquirirían otros equipamientos adicionales para su protección

Durante la emergencia sanitaria la Institución pública donde se registró más fallecidos fue en la Policía Nacional del Perú, a causa de encontrarse en primera línea de respuesta ante el COVID-19, estaban en mayor riesgo de contagio y para controlar esta

situación se desarrollaron protocolos de seguridad, donde se establecieron pasos a seguir en sus actividades laborales, con el fin de evitar la propagación de esta enfermedad entre efectivos policiales y ciudadanos. Es gracias a la labor que realizaron los efectivos policiales en conjunto con otras entidades, que se pudo controlar el contagio del COVID-19, evitando una mayor cantidad de muertes.

Antes de esta crisis sanitaria la Policía Nacional del Perú enfrentaba serios problemas Institucionales en su organización, como en el número del cuerpo policial limitado con respecto al número total de la población peruana, ya que actualmente existe 137 918 efectivos policiales de acuerdo al Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (SIGCP) y 32 625 928 número de habitantes de acuerdo al censo INEI 2020, es decir para 250 ciudadanos existe solo un efectivo policial, esta situación se evidenció desde el inicio de la emergencia sanitaria ya que era difícil mantener el orden en una población que supera por mucho el número de efectivos policiales. A partir de lo antes mencionado, se puede indicar que el problema de la investigación surgió de la realidad y de la coyuntura que se estaba viviendo a nivel mundial, más aún en la población de estudio como la Policía Nacional, ya que la naturaleza del trabajo de los efectivos policiales los posiciona ante situaciones de crisis y emergencias que requieren su involucramiento inmediato como el que se está viviendo en la actualidad y el contexto.

A nivel nacional a comienzos del mes de setiembre del año 2020 fueron 32 276 efectivos policiales que resultaron infectados con COVID-19, de los cuales 800 fallecieron a consecuencia del cumplimiento de sus funciones, según la fuente del Ministerio de Salud (MINSAL, 2020) .En la ciudad del Cusco se cuenta con 12 Unidades Especializadas con una población de 1 239 efectivos, de las cuales un total de 127 efectivos policiales fueron contagiados con COVID-19 y 10 fallecieron, según datos brindados por la VII MACREPOL-CUSCO, dichas unidades son las siguientes: UNOPES KALLPAS

(Unidades de Operaciones Especiales Kallpas), UPOLMON (Unidad de Policía Montada), UPOLCAN (Unidad de Policía Canina), USE (Unidad de Servicios Especiales), UNEME (Unidad de Emergencia), ESC. HALCONES (Escuadrón de Halcones), ESC. VERDE (Escuadrón Verde), UTSEVI (Unidad de Tránsito y Servicio Vial), UPIAT (Unidad Policial de Investigaciones de Accidentes de Tránsito), USEG (Unidad de Seguridad al Estado), SECSEPEN QUENCORO (Servicios de Seguridad Penitenciario Quencoro), UNIPIRV (Unidad de Procesos de Investigación). La presente investigación se centra en 12 Unidades Especializadas, ya antes mencionadas, se toma como población de estudio por las funciones que realizan durante la emergencia sanitaria y el contacto directo con la población que manejan en dichas Unidades, ya que es importante para la investigación poder conocer sobre el estrés laboral de los efectivos policiales y cuáles son las estrategias de afrontamiento que se utilizan ante la emergencia sanitaria.

Con la situación actual, de la emergencia sanitaria, resulta sumamente preocupante y necesario tomar en cuenta la salud emocional de las fuerzas del orden, por lo cual se pretende determinar la correlación existente entre las variables de estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas, para lo cual se utilizarán instrumentos para su evaluación, ya que ambas variables son observables y medibles. En la primera variable, se utilizó la escala de estrés laboral OIT-OMS elaborado por Ivansevich y Mattenson en el año de 1989, cuya confiabilidad y validez es de 0.966 según el alfa de Cronbach, siendo adaptada en el Perú por Suarez en el año 2003, que tiene por finalidad medir los niveles de estrés laboral y en la segunda variable de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria se utilizará el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE) con una confiabilidad de Cronbach para las subescalas las cuales varían entre 0.64 y 0.92, cuya finalidad es medir las estrategias de afrontamiento enfocada en la emoción y enfocada a la solución de problema. Ambas

pruebas serán adaptadas de acuerdo al contexto de la emergencia sanitaria del COVID-19, en la población estudiada.

La investigación es posible de ser generalizada dentro de la emergencia sanitaria, en las doce Unidades Especializadas, ya que tuvieron las mismas obligaciones y funciones de acuerdo al decreto emitido por el presidente de la república desde el inicio del estado de emergencia, sin embargo no es posible que éste se pueda generalizar en otras regiones del país ya que mediante los medios de comunicación se observó que algunos ciudadanos cumplían la cuarentena y en otras existía resistencia por parte de la población, por esta razón en ciertos lugares el trabajo para los efectivos policiales tuvo mayor sobrecarga, a pesar de que los efectivos policiales están a disposición del servicio en cumplimiento de sus funciones, estos sintieron una sobrecarga laboral, ya que la emergencia sanitaria fue una situación nueva y desconocida, además los horarios laborales se extendieron. Siendo parte de este problema la ciudad del Cusco, donde se apreció que el aislamiento social no fue cumplida en su totalidad por sus ciudadanos, ya que se registró un incremento notable de contagios al día, como consecuencia de la desobediencia por parte de muchos ciudadanos, que salían sin temor a contagiarse del COVID-19, obstaculizando la labor de los efectivos policiales, causándoles de alguna manera malestar ya que además de la sobrecarga laboral que estaban vivenciando, tenían que soportar la falta de apoyo por parte de los ciudadanos, que les generaba un mayor malestar en cuanto a su estabilidad emocional.

Como sabemos existe teorías relacionadas independientemente en ambas variables de estudio. Con respecto a la primera variable, se realizaron investigaciones en el ámbito de la psicología organizacional como; clima organizacional, estrés laboral, síndrome de burnout y la segunda variable estrategias de afrontamiento, resiliencia y bienestar psicológico: todas estas investigaciones se realizaron en diferentes poblaciones y

circunstancias, por lo cual tuvieron diferentes resultados. En cuanto a los aportes que ofrece la investigación será tanto de interés social como psicológico llegando a reunir un cumulo de información importante para futuras investigaciones similares, que se puedan realizar en el campo de la psicología, así también permitirá crear a la Institución Policial programas de intervención temprana en ambas variables de estudio, y concientizar a la Institución Policial sobre los niveles de estrés laboral en los efectivos policiales, entendiendo que la investigación se realiza en un nuevo contexto social y por lo tanto es un aporte para el campo de la psicología saber cuál es la relación entre el estrés laboral que vienen experimentando los efectivos policiales de las Unidades Especializadas a causa de la emergencia sanitaria y cuáles son las estrategias de afrontamiento utilizados por los mismos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021?
- ¿Cuáles son los tipos de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria utilizados en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021?
- ¿Qué tipo de relación existe entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado en la solución al problema en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021?
- ¿Qué tipo de relación existe entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado a la emoción en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

- Reconocer la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de estrés laboral en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.
- Identificar los tipos de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria utilizados en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.
- Describir el tipo de relación entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado en la solución al problema en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.
- Describir el tipo de relación entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado a la emoción en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.

1.4. Justificación

La investigación se justifica por las siguientes razones:

1.4.1. Valor Social

La presente investigación tendrá un impacto sobre la sociedad, sensibilizando sobre el estrés laboral y mejorar la utilización de las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco.

Así mismo, a partir de los resultados hallados, se podrá obtener un beneficio social ya que los efectivos policiales al manejar adecuadamente su estrés laboral y estrategias de afrontamiento, brindaran un servicio adecuado a la ciudadanía, e incluir en su proceso de formación talleres que permitan afrontar de forma asertiva situaciones de estrés, puesto que por el tipo de trabajo que realizan cotidianamente están expuestos a este.

1.4.2. Valor Teórico

La presente investigación permite la comparación de diferentes teorías y conceptos referidos a estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria, en ese mismo sentido aporta información sobre la relación de ambas variables de estudio.

1.4.3. Valor Aplicativo

Los resultados de este estudio permitirán generar soluciones frente a la problemática e intervención con programas preventivos, que se podrán desarrollar a partir de los resultados del presente estudio.

1.4.4. Valor Metodológico

En la investigación se proponen métodos e instrumentos ceñidos al lineamiento de la Universidad, para generar conocimiento válido y confiable sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas. Al mismo tiempo el presente estudio aporta pruebas estandarizadas al contexto de la emergencia sanitaria en los efectivos policiales.

1.5. Viabilidad de la Investigación

El presente estudio es viable, porque cuenta con los instrumentos de evaluación, ceñidos a la población de estudio, además se tiene un proceso de evaluación, en el cual se realizó una programación en los días y horarios que las Unidades Especializadas de Cusco facilitaron.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Ha sido un desafío para las investigadoras desarrollar este proyecto por las siguientes razones; en primer lugar, el no contar con instrumentos adecuados y adaptados de acuerdo a la emergencia sanitaria; esto de algún modo limitó el proceso de investigación para la recolección de datos o aplicación de los instrumentos en la población. Cabe precisar que otro factor relevante fue el difícil acceso a la población de estudio por cuestiones de

seguridad y privacidad, más aún por el riesgo de contagios tanto de las investigadoras y los efectivos policiales pertenecientes a las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco.

1.6.1. Limitaciones de Tiempo

Para poder realizar la investigación las investigadoras deben compartir este trabajo con su actividad laboral. Esto fue superado haciendo un horario y cumpliendo ello.

1.6.2. Limitaciones Financieras

La realización del trabajo investigativo generó una serie de gastos económicos, por lo que, se acudió a fuentes financieras propias.

A pesar de estas dificultades, la presente investigación se logró superar, realizando solicitudes y dando a conocer nuestro proyecto al Área de Educación para poder tener acceso a la población de estudio, y cumpliendo con los protocolos de bioseguridad de las distintas Unidades Especializadas, así mismo se realizó la adaptación de los instrumentos de evaluación al contexto de la emergencia sanitaria permitiendo el normal desarrollo de la investigación esperando que su contribución será importante para conocer la relación entre el estrés debido a las labores en el trabajo y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco.

1.7. Apartado Ético

La elaboración del presente estudio se rige a los procedimientos establecidos de la universidad, como primer paso, se solicitó la autorización del General de la VII MACREPOL-Cusco, para la toma de la población de estudio, en ese entender los datos e información obtenida son confiables, además los resultados que arrojen los instrumentos de evaluación de aplicación, son respetados, sin modificar, exagerar u ocultar. Así mismo para la evaluación de los efectivos policiales, previamente se realizó el consentimiento informado, de esa manera se respetó la libertad de elegir, si participa o no del estudio. De

esta manera la investigación guarda la originalidad y autenticidad buscando un aporte a la comunidad científica.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Garzón (2017) en su estudio “Análisis correlacional entre las fuentes de estrés y los mecanismos de afrontamiento de estrés laboral en la empresa Electrobahia CIA. LTDA de la ciudad de Riobamba del Ecuador”, con el objetivo de buscar la correlación entre las variables mencionadas, donde se seleccionó a 41 trabajadores como muestra, para la recolección de datos se utilizó el Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) y el Inventario de Afrontamiento el Brief COPE, obteniendo como resultado; estrés moderado en los trabajadores y la correlación nos indica que si la muestra se somete a un suceso con un nivel alto de estrés puede detectar nuevas fuentes y así aumentarlo, esto se relaciona con los mecanismos para afrontarlos ya que a medida que se van descubriendo nuevas procedencias del estrés también se van aplicando las medidas para reducir sus síntomas. También se obtuvo que las fuentes de estrés que predominan son: estructura y clima organizacional, interfaz trabajo/casa y papel gerencial y las estrategias más utilizadas son reinterpretación positiva, planificación y aceptación.

Altamirano y Cervantes (2019) en su investigación denominada “Calidad de sueño y estrés laboral en policías del municipio de Teotihuacan”, plantearon como

objetivo determinar los niveles de calidad de sueño y el estrés laboral de los policías por lo que se usaron dos instrumentos, uno fue el Inventario Burnout de Maslach donde indica si existe o no estrés laboral, el otro fue el Índice de calidad de sueño de Pittsburgh. Se aplicó un diseño transversal o de prevalencia, el proceso fue de tipo cuantitativo, no experimental, y en los resultados se presentan que los agentes municipales tienen estrés laboral en un índice medio a severo, no mostraron deficiencia en su calidad de sueño.

Ramos, et al. (2019) en su trabajo llamado “Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas”, se plantearon el objetivo de determinar la correlación de las fuentes de estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento, utilizando la prueba del Inventario de Estrés Ocupacional de Lebovich y Schmidt y para la segunda variable el Brief COPE en una muestra de 861 servidores. Los resultados mostraron que existe relación desde 0,304 hasta 0,388 entre las fuentes de estrés y mecanismos de afrontamiento. Al mismo tiempo nos indica que el tipo de organización determina tanto las fuentes de estrés, como los mecanismos de afrontamiento así mismo indican el grado de estrés percibido y las fuentes de estrés depende del género, mas no así con los mecanismos de afrontamiento; por último, el estado civil, la edad y el número de hijos no influyen en el estrés de los servidores ni en los mecanismos que emplean.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Palacios (2017) en su tesis titulada “Estrés laboral y estrategias afrontamiento en los trabajadores en el Centro de Salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima 2017” con el objetivo de determinar la relación entre las variables, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, con una población de 40 sujetos y para la recolección de datos se utilizó la OIT-OMS y el cuestionario de estrategias de afrontamiento de Sadin y Chorot. Se obtuvo como resultado una correlación significativa indirecta de -0,472, de la

misma forma encontró correlación entre estrés laboral y las dimensiones de estrategias de afrontamiento, un nivel de estrés laboral aceptable y en sus dimensiones territorio organizacional, tecnología y respaldo de grupo se evidencio un nivel de estrés no aceptable, en cuanto a estrategias de afrontamiento se evidencio un nivel regular.

Gutiérrez (2020) en su trabajo titulada “Resiliencia y estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, Departamento de Ica, en el contexto de la emergencia sanitaria, en una población de 244 efectivos policiales, teniendo como objetivo analizar la relación entre Resiliencia y estrés laboral, con un diseño no experimental de corte transversal de nivel correlacional. Para su recolección de información utilizo la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y el Cuestionario de estrés laboral JSS, obteniendo como resultado una relación positiva débil de las variables y un 60% alto en estrés, medio 30% y bajo un 10% de la población estudiada.

Delgado (2021) en su investigación titulada “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud durante la pandemia, en un hospital de Sullana, 2021” en una población de 260 profesionales de salud del hospital Virgen de Fátima de Sullana, se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las variables, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. En sus resultados se evidencio que no existe relación entre las variables, se encontró un nivel regular de estrés laboral y la estrategia de afrontamiento que utiliza el personal de salud depende de las circunstancias.

Rojas (2021) realiza una investigación titulada “Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la división contra trata de personas de Lima, 2021” con una muestra de 100 efectivos policiales se plateo el objetivo de determinar la relación entre las variables, para lo cual utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transaccional y un método descriptivo correlacional. Los instrumentos que utilizó fueron el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS y el cuestionario de Modos de Afrontamiento de

Estrés. En sus resultados se pudo apreciar que no existe relación entre las variables más bien una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de estrés laboral y otros estilos de afrontamiento, “conductas inadecuadas”, la existencia del nivel de estrés es bajo con un 91% y con respecto a estilos de afrontamiento encontró que un 46,6% de policías utiliza estrategia enfocado al problema depende de las circunstancias, 42,6% enfocado en la emoción depende de las circunstancias y 66,3% otros estilos en pocas veces.

Príncipe (2021) en su tesis titulada “Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas-Ancash-2021”, se tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en los efectivos policiales, con un enfoque cuantitativo-descriptivo, con un diseño no experimental-transaccional, donde la población y muestra estuvo conformada por 55 efectivos. Obteniendo como resultado que el nivel de estrés laboral de los efectivos policiales es de un nivel medio en un 53%. En referencia a las dimensiones hallamos que en la dimensión de tecnología presentan un nivel de estrés alto, mientras que, en las dimensiones de clima, estructura y territorio organizacional, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo presentaron niveles bajos de estrés.

Portugal y Fuentes (2022) en su tesis titulada “Bienestar psicológico y estrés laboral en efectivos policiales de Arequipa Metropolitana”, se tuvo como finalidad encontrar la relación existente entre las variables, en 176 efectivos policiales de 4 diferentes comisarías de Arequipa Metropolitana; para ello se realizó un estudio correlacional-comparativo bajo un diseño empírico de estrategia asociativa y de temporalidad transversal, se utilizó la escala de bienestar psicológico para Adultos “BIEPS-A” y la escala de estrés laboral OIT-OMS. Como resultado se obtuvo que, si existe una relación inversa de $\rho = -0,16$ entre las dos variables, es decir a mayor bienestar psicológico, se presenciaba un menor nivel de estrés laboral y un 86% efectivos policiales presentan un nivel medio de estrés laboral.

2.1.3. Antecedentes Locales

Medina y Sánchez (2018) en su trabajo llamado “Estrés laboral en el personal policial de las comisarías del Cusco, 2017”, planteó como objetivo identificar el estrés en el trabajo policial para lo que tomó 339 efectivos de diferentes comisarías de la localidad, como muestra, luego pasó a aplicar la escala de estrés laboral OIT- OMS. Su enfoque fue descriptivo simple y no experimental. En sus resultados se evidenció un bajo nivel de estrés al 48.7% en todos los policías estudiados por lo que concluyeron que, aunque la ciudad presenta problemas a nivel social y de seguridad, no llega a ser tan estresante como otras ciudades del Perú.

Quispe (2020) en su trabajo titulada “Síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en el personal policial de la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial (UTSEVI) Cusco, 2020” En sus resultados refleja la existencia de una correlación canónica moderada 0,56, en cuanto a la variable de estilos de afrontamiento, nos indica que un 85% de los efectivos policiales utilizan dependiendo de las circunstancias afrontamiento enfocados al problema, de la misma manera un 95% en afrontamiento enfocado a la emoción y un 57% utiliza muy poco el afrontamiento a otros estilos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Estrés Laboral

Según la historia la palabra “estrés” viene del latín “stringere” que pertenece al concepto de “provocar tensión o presión”; otros autores dicen que el término viene de las teorías físicas, debido a la presión que pone un cuerpo sobre otro, llegando a destrozar el cuerpo que más presión recibe, Patlán (2019) nos menciona que después de unos años la psicología lo pasó a llamar el conjunto de síntomas psicofisiológicos que incluían al cansancio, pérdida del apetito y de peso; el causante del estrés puede tener estímulos

psicológicos, físicos o emocionales, por lo que llega a ser una reacción del cuerpo ante alguna exigencia.

Cannon (1920) mayormente reconocido por su teoría de la "respuesta de lucha o huida", constituye un elemento fundamental en el estudio de la fisiología del estrés. Esta teoría describe al estrés como un estímulo susceptible, donde el cuerpo reacciona frente a situaciones estresantes o amenazadoras, preparándose para enfrentar el peligro o huir de él. Durante tales situaciones, el organismo libera hormonas como la adrenalina y el cortisol, lo que desencadena una serie de cambios fisiológicos y psicológicos destinados a mejorar la capacidad de respuesta y supervivencia ante la amenaza.

A comienzo del siglo XX siendo estudiante Hans Selye citado por (García y Zea, 2011, p. 68) empezó a analizar el hecho de que la mayor parte de pacientes que estaban en tratamiento, sin importar la enfermera que los cuidara presentaban diversos síntomas, entre ellos el cansancio, falta de sueño y menos peso, por lo que les dio el nombre de "síndrome de estar enfermo". Después de un tiempo se realizaron experimentos donde se demostró que las condiciones físicas limitantes de diferente naturaleza, causan el aumento en la producción de hormonas suprarrenales como la ACTH, además de la atrofia del sistema linfático, la aparición de úlceras en el estómago, por lo que a este tipo de perturbaciones las denominó "estrés biológico", aunque posteriormente sería el "síndrome general de adaptación".

Lazarus y Folkman (1986). El estrés muestra la relación entre el sujeto y su entorno, o mejor dicho la diferencia entre los agentes estresores tanto internos como externos y la resiliencia del sujeto al afrontarlos. Para Díaz (2010) la definición del estrés se asocia más al conjunto de reacciones psicológicas, emocionales y del comportamiento que depende de la capacidad para resistir las demandas de su contexto. Por lo tanto, se podría decir que el estrés resulta de las diferentes

experiencias que enfrentan las personas con su medio, las que pueden generar malestares al no tener los recursos personales necesarios para contrarrestarlos. Para Gutiérrez (2020) el estrés laboral es “la respuesta que puede tener la persona ante las exigencias laborales en donde se pone a prueba la capacidad del sujeto para afrontar dicha situación” (p. 3) y según, Maslach y Jackson (1982) una vez que los niveles de estrés son muy altos, podrían causar consecuencias críticas, otras condiciones perjudiciales son: el cansancio físico, las emociones con carga crónica y el desinterés en el trabajo. En esta misma línea, Cooper (2017) menciona que el estrés laboral es la respuesta física, mental y emocional de una persona ante las demandas y presiones del entorno laboral, además indica que los factores que desencadenan el estrés laboral son una alta carga de trabajo, falta de control sobre las tareas, falta de apoyo, conflictos laborales, inseguridad laboral, desequilibrio entre el trabajo y la vida personal.

2.2.1.1. Fases del Estrés Laboral. Hans Selye (1994), citado por Gálvez, et al (2015), menciona en su teoría del Síndrome de Adaptación General, que existen tres fases del estrés laboral:

Fase de reacción de alarma. Es la primera etapa donde la persona está en alerta máxima, tiene poca duración por lo que no es dañino, ya que el organismo tiene tiempo para recuperarse, frente a algún tipo de estímulo estresante ya sea físico o psicológico. En esta fase se activa el sistema nervioso simpático y la glándula suprarrenal, generando aumento de la presión arterial, pupilas dilatadas, taquicardia, tensión muscular, sudoración, sequedad de boca, incremento de glucosa y la segregación de hormonas como la adrenalina y cortisol.

Fase de resistencia. En esta fase el organismo se enfrenta a la exigencia de los estresores, para reducir el daño en el organismo y que este logre adaptarse a las demandas de manera gradual, buscando llegar a un equilibrio, si por lo contrario no se llega al

equilibrio, se da inicio a la siguiente fase.

Fase de agotamiento. Esta fase surge gracias a que en la anterior fase no se logró una adecuada adaptación, la persona no tiene recursos suficientes para afrontar dicha situación, provocando en ella cansancio, desesperación, situaciones dañinas en el organismo, como son la aparición de problemas a nivel psicosomático, que pueden provocar incapacidad para trabajar, así como desmotivación.

2.2.1.2. Tipos de Estrés. Selye (1956) estableció dos tipos de estrés, denominados eustrés y distrés. Donde el primero se le considera estrés positivo, ahí la persona interacciona con el agente estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara su cuerpo y mente para una función optima, además provoca que las personas se esfuercen más y sean más efectivas, este tipo de individuos se adaptan al problema y encuentran la solución, además de mantenerse con una actitud positiva y activa mejorando la salud física, psicológica y emocional.

Arias (2014) en lo que respecta al distrés, se produce por una sobrecarga de trabajo no asimilable, que representaría a un estrés perjudicial o desagradable, generando en la persona un desequilibrio físico y mental, que terminaría en enfermedades psicosomáticas, puede darse por múltiples razones que a diario se exponen como; ambientes de trabajo estresantes, problemas familiares, de pareja o económicos, entre otros. Es así que los dos tipos de estrés se relacionan debido a que, si bien el estrés positivo es importante para tomar decisiones de forma rápida ante las amenazas que se presenten, puede llegar a sobrepasar las capacidades de la persona causando problemas que pueden afectar sus actividades laborales.

Ávila (2014) los clasifica de otra forma, dividiéndolos en: estrés agudo, episódico y crónico, para el primero que es más frecuente, llega a darse cuando existen tensiones, ansiedad o angustia por las situaciones que experimenta la persona en un

futuro inmediato; el estrés episódico se da porque ocurren varios momentos estresantes y se carga con muchas exigencias por lo que no puede gestionar sus emociones y reacciona con irritabilidad o descontrol, por último, el crónico es cuando se somete a la persona a una presión permanente y está no es capaz de encontrar una solución, generando depresión, malestar y puede llegar hasta la muerte.

2.2.1.3. Modelos Teóricos de Estrés Laboral.

Modelo Demanda-Control-Apoyo Social. Johnson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990) mencionan que los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento de la persona, parecían ser el resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales de trabajo relacionadas con la capacidad de toma de decisiones, esto le llevo a proponer en el año de 1979 el modelo bidimensional de Demanda-Control, en el cual explica el estrés laboral en función a las demandas psicológicas del ambiente laboral y del control que se tiene sobre las tareas. Basándose en dos disciplinas como es la Sociología, que investigaba las causas que desencadenaban los estresores y la Psicología debido a que ya estaba formulando teorías sobre satisfacción y motivación laboral desde una perspectiva de productividad. Y en 1989 se agregó la tercera dimensión de Apoyo Social en el trabajo consolidado gracias a Johnson y Hall.

Juárez, (2014) La primera dimensión de “Demandas”, se refiere a las exigencias psicológicas que el del trabajo implica para la persona, como, por ejemplo: la cantidad de trabajo, falta de tiempo, ritmo e intensidad del trabajo, nivel de atención, interrupciones imprevistas y conflicto entre las demandas, en cambio en la dimensión de “Control”, lo consideran como una dimensión esencial de modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo, haciendo énfasis de que el estrés laboral no depende de las altas demandas más bien de la capacidad de control para resolverlas, esta

dimensión también muestra el trabajo en el control de las capacidades, logrando determinar el grado de autonomía y desarrollo de habilidades del trabajador, y por último la dimensión de Apoyo Social hace mención al clima social del trabajo en relación a la interacción entre los compañeros de trabajo y sus superiores ya que a medida que se incrementa este apoyo en cantidad y calidad se disminuye el estrés y viceversa. Además, cuando se encuentra presente en las labores del trabajo puede moderar el estresor, desde este modelo la prevención de las tensiones se llevaría a cabo mejorando las exigencias laborales, y aumentando el apoyo social de jefes, subordinados y todos los trabajadores en general, el cual fue planteada por Johnson y Hall, ya que se consideraba una variable que con su presencia disminuye el estrés laboral y su ausencia estaría ligada a un mayor riesgo de morbilidad y mortalidad por enfermedades coronarias. Para Karasek el estrés laboral no es una situación estática, ya que los niveles de estrés cambian a medida que cambia el control, la exigencia y el apoyo social.

Según el modelo, los puestos en el centro laboral se pueden clasificar de acuerdo a la cantidad de demandas que se exigen y al grado de control que tiene el trabajador, dentro de las cuales se encuentran:

Puestos activos; lo cual indica altas demandas y alto control, dentro de este tipo de centro laboral, el trabajador tiene posibilidades, así como capacidades para responder ante nuevos retos, utilizando sus estrategias de afrontamiento.

Puestos pasivos; bajas demandas y escaso control, el medio laboral no es motivador causando aprendizajes negativos y la disminución de capacidades en el trabajador.

Puestos con alta tensión; elevadas demandas sin posibilidad de control, según el modelo de Karasek, esta situación es la más difícil de manejar ya que existe alta tensión psicológica e incluso el desarrollo de enfermedades.

Puestos con baja tensión; bajas demandas y posibilidad de controlar los problemas, esta situación promueve la activación mental, así como el aprendizaje.

Modelo del Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa. Juárez (2014). Este modelo propuesto por Siegrist, enfatiza la noción de la reciprocidad y refiere que el estrés laboral está en función al esfuerzo realizado, así como recompensa recibida y el grado de compromiso en el centro laboral, dicho modelo menciona que elevados esfuerzos junto a bajas recompensas serán causantes de un incremento en la tensión del trabajador.

García (2020) según este modelo, habrá dos situaciones en las que, el trabajador puede responder de manera inflexible a alguna situación que implique grandes esfuerzos y bajas recompensas, lo que le ocasionará ser más propenso a estar estresado que otro trabajador que tenga un afrontamiento más flexible.

García (2020) dentro del modelo se diferencian dos clases de esfuerzo: esfuerzo extrínseco, se refiere a las demandas, obligaciones, recursos que el individuo invierte en su trabajo motivado por factores externos, como trabajar horas extra para obtener una bonificación, cumplir con las tareas para evitar sanciones u obtener algún reconocimiento, este, puede ser una fuente de motivación inicial, pero no siempre conduce a una satisfacción laboral duradera, ya que el trabajador puede depender de las recompensas de las mismas; el esfuerzo intrínseco, trata sobre la motivación y el grado de compromiso, energía y dedicación de los trabajadores en función a factores internos y personales, el trabajador realiza sus actividades independientemente de las recompensas materiales o reconocimientos externos.

Así mismo, existen tres tipos de recompensas, la primera se refiere al salario o ingreso que percibe el trabajador; la segunda hace referencia a la estima, valoración, reconocimiento al trabajo, apoyo social adecuado y trato justo; y la tercera recompensa comprende la estabilidad en el empleo, la perspectiva de profesión y seguridad en el

empleo.

Juárez (2014) además, este modelo también considera las características de afrontamiento individuales, que se caracteriza por el compromiso, el cual lo define como un conjunto de conductas, emociones y actitudes, con un gran deseo de ser aprobados y quienes según Siegrist, tienen un mayor riesgo de presentar tensión, porque al exagerar sus esfuerzos son más vulnerables a la frustración a causa de sus altas expectativas con respecto a las recompensas.

2.2.1.4. Causas del Estrés Laboral. Dentro de las causas del estrés en el trabajo se identifican las siguientes, según Peña (2017):

Alta tensión física o mental; la presencia del estrés será frecuente, cuando el deber laboral significa una excesiva carga ya sea física o mental.

Aumento de responsabilidad; el estrés aumenta cuando existe una alteración en el desempeño habitual, es decir ante un incremento de las responsabilidades, la carga laboral necesitará de un mayor esfuerzo por parte del trabajador.

Trabajo repetitivo; el desempeño que los trabajadores realizan diariamente se volverá rutinario y por ende el trabajo realizado por los empleados será realizado prácticamente de manera automática.

Inestabilidad laboral; el no saber el futuro de la institución, ocasionara en los trabajadores incertidumbre sobre su estabilidad laboral.

Aumento de carga mental; ocasionada por la aparición de nuevas exigencias, como nuevas tecnologías, objetivos o procesos, donde el empleado debe de tener una mayor exigencia procesando información.

Desmotivación; el no contar con una motivación que estimule a los trabajadores causará que el trabajo se convierta en estresante.

Agotamiento psicofisiológico; ocurre cuando de manera sistemática se acumula el estrés hasta causar en el trabajador un desequilibrio emocional, físico y cognitivo.

Acoso en el trabajo; causado por estímulos hostiles hacia el trabajador de parte de compañeros de trabajo o superiores.

Por otro lado, Leka (2004), considera que las causas del estrés laboral, estará relacionado con la manera en cómo se define el trabajo y el modo en cómo se gestionan las entidades. Los cuales según Leka serán factores que perjudiquen al trabajador y los denomina “peligros relacionados con el estrés”, dentro de ella clasifica en dos características del trabajo y contexto laboral que a continuación se desarrolla.

Características del trabajo; dentro de esto encontramos características del puesto que involucra tareas monótonas, aburridas y triviales, falta de variedad y tareas desagradables y tareas que producen aversión.

Volumen y ritmo del trabajo; comprendida como el exceso o escasez de trabajo y trabajos con plazos muy estrictos.

Horario de trabajo; comprendida como horarios de trabajo estricto e inflexible, jornada de trabajo muy largas o fuera del horario normal, horarios de trabajo imprescindibles y los sistemas de turnos mal concebidos.

La falta de participación; la toma de decisiones, falta de control en el ritmo del trabajo, el horario laboral y el entorno laboral.

Contexto laboral; dentro de ella se considera las perspectivas profesionales, estatus y salario, así como la inseguridad laboral, la falta de perspectiva de promoción profesional, promoción excesiva o insuficiente, actividad poco valorada socialmente, remuneración por trabajo o destajo, sistema de evaluación del rendimiento injusto o poco claro y el exceso o carencia de capacidad para el puesto.

El papel en la entidad; comprende como el papel indefinido, funciones contrapuestas dentro del mismo puesto, tener cargo a otras personas y atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas.

Las relaciones interpersonales; como la supervisión inadecuada, desconsiderada y que no proporciona apoyo, malas relaciones con los compañeros, intimidación, acoso y violencia, trabajo aislado o en solitario y la ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver.

La cultura institucional; comprende la mala comunicación y el liderazgo inadecuado.

Relaciones entre la vida familiar y la vida laboral; comprende las exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar, la falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares.

2.2.1.5. Efectos del Estrés Laboral.

Efectos del Estrés Laboral en el Individuo. El estrés laboral afecta de diferentes maneras a cada persona, ya sea causando comportamientos disfuncionales en el trabajo o generar un desequilibrio entre la vida laboral y la vida no profesional causando un déficit en la salud física y mental del trabajador. Según (Leka, 2004), cuando un trabajador está sometido a estrés laboral, puede:

- _ Estar cada vez con mayor angustia e irritabilidad.
- _ Ser incapaz de relajarse o concentrarse en el trabajo.
- _ Tener dificultad para tomar decisiones.
- _ Disminuir su compromiso laboral y disfrutar cada vez menos del trabajo.
- _ Sentir cansancio, depresión e intranquilidad.
- _ Tener dificultades para dormir.

_ Padecer de problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de tensión arterial, dolor de cabeza, trastornos músculo esqueléticos (lumbalgias).

Efectos del Estrés Laboral en las Entidades. En caso el estrés laboral afecta a varios miembros de una entidad o empresa, este amenazara al buen funcionamiento de la entidad, afectando incluso a los resultados y supervivencia de dicha entidad. Según (Leka,2004), el estrés laboral puede afectar a las entidades del siguiente modo:

- _ Incremento de absentismo
- _ Disminución en la dedicación del trabajo
- _ Incremento en la rotación del personal
- _ Disminución del rendimiento y productividad
- _ Aumento de prácticas laborales inseguras y de las tasas de accidentes
- _ Aumento de quejas de parte de los usuarios y clientes
- _ Efectos negativos en el reclutamiento de personal
- _ Deterioro de la imagen institucional, tanto de los empleados como de la empresa

2.2.1.6. Dimensiones del Estrés Laboral.

Clima organizacional. Se le puede definir como un conjunto de características relativamente permanentes las cuales describen a una organización laboral, así como la diferencian de otras, influyendo en el comportamiento de quienes lo conforman.

Estructura organizacional. Es una representación jerárquica que se utiliza para favorecer la administración de actividades dentro de una organización. Y es a través de la mencionada que se determinan roles, funciones y responsabilidades, para lograr generar orden tanto en las divisiones, actividades y toma de decisiones.

Territorio Organizacional. Se refiere a la disposición del área física utilizado para describir el espacio personal o ambiente de actividades, en donde el personal se desenvuelve laboralmente.

Tecnología. Son los suministros y equipo con los que el trabajador cuenta para poder desarrollar adecuadamente su labor en su centro laboral, así mismo se encuentra también las capacitaciones e inducciones que obtienen para el uso de las mismas.

Influencia de líder. Se refiere a como el líder o también llamado jefe, influye en el personal laboral a través de un conjunto de comportamientos, para lograr el cumplimiento de objetivos como organización.

Falta de Cohesión. Hace referencia a la falta de sentido de pertenencia o falta de identidad del grupo de trabajo, ocasionando disfuncionalidad para lograr sus metas a nivel organizacional.

Respaldo de Grupo. Se refiere a la ayuda mutua entre los miembros de la organización, para lograr satisfactoriamente de forma conjunta sus objetivos planteados a nivel organizacional.

2.2.1.7. Niveles de Estrés Laboral. A finales del 2019 los niveles de estrés, ansiedad y depresión se elevaron en todo el mundo sobre todo en los pacientes con enfermedades crónicas debido a que el confinamiento causaba problemas a nivel psicológico. Los niveles de estrés según la OMS (2004) y la OIT (2004) son los siguientes:

Estrés Laboral Alto. Caracterizado por el desgaste en la salud física, mental y su vida social, se da cuando una persona no logra ver la solución ante una situación muy estresante o triste, lo que le genera conflictos graves. Este tipo de estrés puede venir de ciertos traumas en la infancia que perjudican el desarrollo de la personalidad, y en un futuro puede afectar sus convicciones, creencias o la forma de ver el mundo, desgastando sus recursos físicos y mentales a largo plazo por lo que las consecuencias se hacen más difíciles de tratar, la solución puede iniciarse con un reconocimiento y aceptación de la situación, así como con la ayuda de un profesional.

Estrés Laboral Moderado. Normalmente se da cuando el individuo tiene sobrecarga de responsabilidades, y no pueden organizar sus tiempos conjunto a sus tareas, las consecuencias van desde la agitación, irritabilidad, ansiedad y tensión.

Estrés Laboral Bajo. Es a corto plazo y tratable, asimismo se encuentra entre las más comunes y surgen debido a las exigencias y presiones relacionadas a sus labores actuales o las que están por venir, puede llegar a ser emocionante porque no hay grandes presiones, además que con buena información se pueden hacer frente a las adversidades.

Entre sus síntomas se encuentran:

- _ La tensión en las emociones como el enojo o la ansiedad
- _ Dolores físicos en la cabeza, espalda, cuello o mandíbula o tensiones en los músculos
- _ Problemas con el estómago.
- _ Presión alta debido a la sobreexcitación momentánea.

2.2.1.8. Estrategias para solucionar el Estrés Laboral. Según la OMS (2004)

existen varias estrategias como:

- _ Redefinir el trabajo, además de seleccionar y capacitar de manera adecuada al personal, tener horarios con mayor flexibilidad y el fomento de trabajo en equipo.

- _ Enseñar sobre la gestión del estrés como el yoga, relajación u otros.

- _ Mejoras en la ergonomía y el diseño ambiental.

- _ Perfeccionamiento en la gestión de los líderes y directivos respecto al estrés laboral en los trabajadores

- _ Mejorar el sistema institucional basado en el apoyo mutuo.

2.2.2. Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

El término de “afrentamiento” es la traducción del término de inglés “coping” que hace referencia a hacer frente a una situación. Inicialmente el afrontamiento fue estudiando

desde el modelo médico, planteando que el ser humano se debía a una supervivencia y adaptación en hacer frente o escapar a diferentes situaciones. Posteriormente el psicoanálisis identificó los mecanismos de defensa como una forma de afrontamiento utilizadas para manejar el estrés y emociones conflictivas. En 1978 el modelo psicológico de Lazarus y Luanier define el afrontamiento como los esfuerzos intrapsíquicos orientados a una acción con el fin de manejar las demandas internas y externas.

Sandín (1989), afirmó que generalmente se entiende el afrontamiento al estrés como los esfuerzos que realiza una persona, tanto a nivel conductual como cognitivo, para enfrentar y superar el estrés. Estos esfuerzos abarcan la manera en que se trata con los problemas internos o externos que causan estrés, así como con el malestar psicológico que suele acompañar a dicha situación.

Además, Sandín resaltó que el afrontamiento al estrés es un tema de gran interés en la psicología debido a que la forma en que una persona actúa frente al estrés puede tener un impacto significativo en las situaciones estresantes y en su salud en general. Sin embargo, también mencionó que no existe un concepto único y establecido para el afrontamiento, sino que hay varios significados que han sido presentados en la literatura científica. Esto sugiere que el significado del afrontamiento al estrés ha evolucionado en los últimos años y se relaciona con el concepto del estrés como un proceso en constante.

Fernández (1997) hace una diferencia entre estilos de afrontamiento y estrategias. La primera se refiere a predisposiciones personales, patrones más consistentes para hacer frente a una situación estresante, que son responsables de las preferencias del uso de unos u otros tipos de estrategias, así como su estabilidad temporal; la segunda se refiere a los procesos concretos y puntuales que se utiliza para hacer frente en cada situación estresante en un momento particular, estas pueden ser altamente cambiantes de acuerdo a la situación, capacidad, creencia y valores.

Para Frydenberg y Lewis (1993) nos menciona que el afrontamiento al estrés comprende un cumulo de acciones afectivas y cognitivas que se hacen presentes como una respuesta a la aparición de preocupaciones personales, así como las personas hacen el esfuerzo para eliminar dicha alteración, mediante la búsqueda de una solución al problema o eliminar el estímulo de alteración, de la misma forma nos da a entender como las personas enfrentan y resuelven situaciones de estrés que influyen en su bienestar emocional y mental. También Frydenberg (1997) refiere que las estrategias de afrontamiento son recursos que tiene una persona para manejar una situación estresante, estas estrategias se desarrollan como procesos de aprendizaje y desarrollo personal, haciendo diferencia entre estrategias de afrontamiento adaptativas y desadaptativas, en la primera ayuda a la persona enfrentar de manera activa al estrés y situación desafiantes de manera efectiva, el cual facilita la resolución de problema y la regulación emocional; y en la segunda la persona no confronta la situación estresante, desarrollando en ella efectos negativos a largo plazo en su bienestar emocional.

Además, hallaron que existía diferencias entre varones y mujeres respecto al afrontamiento al estrés, ya que las mujeres tienden a buscar mayor apoyo social focalizándose más en las relaciones sociales que los varones, por otro lado, los varones usan más la distracción física, como deportes en equipo o actividades relajantes. Esto podría interpretarse como que las mujeres sufren de un mayor estrés que los varones o en todo caso que los varones tienden a negar sus preocupaciones.

2.2.2.1. El Afrontamiento como un Proceso de Lazarus-Folkman (1986).

Entienden al afrontamiento como los “esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (p. 164).

De acuerdo a este modelo las personas eligen las estrategias de afrontamiento a través de una valoración cognitiva de la situación y también nos indica que cambia constantemente de acuerdo a la situación. Elegir las estrategias más adecuadas significa una valoración psicológica que se produce de dos formas.

Valoración primaria: Es una respuesta inicial en la cual la persona evalúa la situación, valorando la amenaza como un posible peligro del mismo modo evalúa la situación para determinar si este es relevante para sus objetivos deseos o bienestar, de acuerdo a esta valoración la persona puede percibir la situación como irrelevante benigna o positiva y dañina o estresante.

Valoración secundaria: Se determina la acción a realizar para afrontar el estresor y al mismo tiempo se evalúa la habilidad, capacidad y recursos que tiene la persona para afrontar la situación, evaluando las posibles estrategias para superar el estrés. La interacción de las valoraciones tanto primarias como secundarias determina el grado de estrés, intensidad y la calidad de la respuesta emocional.

Desde ese punto de vista el afrontamiento es definido como los esfuerzos en un recurso cognitivo y conductual para manejar las demandas externas o internas.

El término de afrontamiento se emplea indistintamente de que el proceso sea adaptativo o desadaptativo, también es necesario indicar que no existe procesos de afrontamiento universalmente buenos o malos, ya que ello depende de múltiples factores como, la persona, el contexto, se trata de una aproximación orientada contextualmente más que una disposición estable, varía en función a la significación que le da la persona y los requerimientos de otras amenazas. Al mismo tiempo algunas estrategias de afrontamiento son más estables y consistentes que otras como la estrategia de reevaluación positiva antes de la búsqueda de apoyo social. Lazarus (1993).

El afrontamiento depende de la evaluación respecto a que pueda o no hacerse algo para cambiar la situación, si la persona valora que puede hacer frente a la condición estresante puede ser controlable por la acción, predomina el afrontamiento enfocado al problema. Si la valoración indica que no puede hacerse nada, entonces predomina el afrontamiento enfocado en la emoción.

2.2.2.2. Carver, Scheier y Weintraub (1989). Consideran el afrontamiento como un proceso dinámico y cambiante que implica esfuerzos cognitivos y conductuales para hacer frente a las demandas internas y externas que percibe como desafiantes para sus recursos, basándose en sus esquemas cognitivos y creencias, que le permiten adaptarse a las demandas de su entorno y alcanzar sus metas. En este modelo de afrontamiento se destacan las dos dimensiones de Lazarus afrontamiento centrado al problema y afrontamiento centrado la emoción, posteriormente Carver incorpora una tercera dimensión denominada estrategias menos utilizadas o llamada también otras escalas, las cuales hacen referencia a la desconexión emocional y mental, consumo de drogas y alcohol.

2.2.2.3. Tipos de Afrontamiento. De acuerdo a Lazarus y Folkman (1986) lo distinguen de dos tipos.

Afrontamiento enfocado en la solución al problema. Son aquellas dirigidas a manejar o alterar el problema que está causando el malestar. Dentro de esta se consideran las siguientes estrategias.

Enfocado al problema: Es una estrategia que busca las causas y las personas involucradas para junto con ellas dar una solución, estableciendo un plan de acción paso a paso y dando una respuesta positiva al problema.

Búsqueda de apoyo social: Es una estrategia que busca alternativas para solucionar el problema con otra persona ya sea amigos o familiares, centrado en la disposición del afecto, recibir apoyo emocional e información para tolerar y enfrentar la situación.

Revaluación positiva: Estrategia que busca aprender de las dificultades, identificando los aspectos positivos de los problemas, es una estrategia de optimismo que contribuye a tolerar problemas, genera pensamientos favorables para enfrentar una situación y permite el desarrollo personal.

Afrontamiento enfocado a la emoción. Son los métodos dirigidos a regular o modificar la respuesta emocional ante el problema. Dentro de esta se consideran las siguientes estrategias:

Auto focalización negativa: La persona se resigna al problema, mostrándose de manera pesimista, negativa y no busca una solución, más aún piensan en lastimarse.

Expresión emocional abierta: Estrategia donde la persona se expresa abiertamente, su ira, tristeza y frustración como una manera de neutralizar las misma, la persona expresa las dificultades que tiene para afrontar, las emociones generadas por la situación, esta estrategia nace como una expresión desesperada frente al control de las emociones y del problema.

Evitación: Es una estrategia que busca neutralizar los pensamientos valorados como negativos o perturbadores por medio de la distracción y la actividad, al mismo tiempo la persona evita y desvía pensar en el problema.

Religión: Nos referimos a un esfuerzo que tiene la persona para encontrar un sentido o un propósito de la situación actual, o para conectarse con un ser divino que puede o no ser religioso.

2.2.2.4. Recursos que Influyen para un Determinado tipo de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

Vitales: Hace referencia a la salud y energía física que tiene la persona.

Psicológica: Hace referencia a la percepción idiosincrasia de cada persona, que le permitirá elegir una u otras estrategias de afrontamiento.

Sociales: Son las habilidades y aptitudes de la persona que le permitirá una mayor o menor comunicación con su entorno, de forma adecuada y socialmente afectiva.

Recursos materiales económicos: Una posición económica favorable aumenta las opciones de afrontamiento ya que permitirá un acceso más fácil a la asistencia médica, legal, financiera, con lo que disminuye la vulnerabilidad de la persona.

Técnicas de resolución de problemas: Se refiere a que la persona obtiene información, habilidades cognitivas, capacidad de autocontrol, así como recursos de experiencias pasadas o previas, para aplicar esa información en situaciones estresantes.

2.3. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

El estrés es un mecanismo de defensa que ha permitido la supervivencia del ser humano, sin embargo, en la actualidad el estrés prolongado se ha convertido en algo destructivo y debilitante. El estrés laboral está determinado por la organización, diseño del trabajo, y por las relaciones laborales, también es la respuesta física emocional que ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades de trabajador (OIT, 2012), también se puede decir que el estrés laboral es la reacción que puede tener la persona ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación, como se sabe el estrés se puede producir por diferentes situaciones laborales, pero a menudo se agrava cuando el trabajador no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo. Según la OMS (2004) hoy en día el estrés laboral es uno de los principales problemas de salud para los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades, ante esto muchas veces las instituciones no pueden proteger a sus empleados contra el estrés originado fuera del trabajo, pero si contra el estrés derivado de su actividad laboral, para generar un entorno

laboral saludable no es suficiente la ausencia de circunstancias perjudiciales, sino mayor abundancia de factores que promuevan la salud.

Lazarus y Folkman (1986) definen a las estrategias de afrontamiento como un esfuerzo cognitivo y conductual constantemente cambiante, que realiza la persona para manejar las demandas internas y externas, estas estrategias a la vez sirven para manipular el problema, en esta misma línea Fernández Abascal (1997) refiere que las estrategias de afrontamiento son procesos concretos que se utilizan en una situación y que estas son altamente cambiantes, dependiendo de las condiciones desencadenantes. Para estos autores existen diferentes factores para afrontar el estrés como; el estado de salud o energía física, la madurez biológica, creencias que tengan, el aspecto motivacional, habilidades sociales, el apoyo social y los recursos materiales como otros.

2.4. Emergencia Sanitaria

Las emergencias sanitarias ocasionadas por las epidemias han representado un problema de la salud a lo largo de la historia de la humanidad, en nuestro país las enfermedades como fiebre amarilla, influenza, viruela han tenido muchas afectaciones en la sociedad. Por este motivo, hasta el día de hoy la OMS ha declarado de emergencia los casos como: gripe aviar (H_5N_1), el síndrome respiratorio agudo (SARS), el virus Zika, la fiebre Ébola de África y a finales del 2019 la Comisión Municipal de la Salud de Wuhan provincia de Hubei notifica los conglomerados casos de neumonía en la ciudad, hecho que posteriormente se determina que son causados por el nuevo coronavirus, en vista del crecimiento y el nivel de contagio el 30 de enero del 2020 a través de la OMS el Comité de Emergencias indica que el brote del coronavirus constituye una emergencia de salud pública de importancia internacional, entra en vigor el Reglamento Sanitario internacional (RSI) y es así que el 11 de marzo del mismo año, la Organización Mundial de la Salud declara los contagios del

coronavirus como pandemia.

Esta pandemia tiene un impacto mundial que a pesar de haber pasado dos años desde su declaratoria como tal se sigue percibiendo los niveles de contagio y la aparición de la nueva variante del COVID-19 que es ómicron con esta, la presencia de la tercera ola. Por este motivo el gobierno peruano se ve obligado a ampliar por quinta vez el estado de emergencia, mediante el Decreto Supremo 025-2021-SA, por un plazo de 180 días calendario. Con la finalidad de continuar con las medidas de prevención, control y atención de la salud para la protección de la población de todo el país.

2.5. División de Unidades Especializadas

La División de las Unidades Especializadas es la unidad desconcentrada de carácter técnico, operativo y especializado; responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y operaciones policiales destinadas a garantizar, mantener y restablecer el orden interno y orden público, en el marco de la prevención del delito y de la seguridad ciudadana, en la demarcación territorial de la División de Orden Público y Seguridad correspondiente, en el ámbito de las regiones policiales del interior del país a las que pertenecen; de conformidad con la normativa sobre la materia.

Forman parte en el ejercicio operativo y de investigación en el ámbito de su competencia, de los sistemas policiales de tránsito, transporte y seguridad vial; seguridad del estado y seguridad integral, que dirige el Director Nacional de Orden y Seguridad, en el marco de su carácter sistémico y normativo, para lo cual, asumen las mismas funciones policiales que corresponden a dichos órganos y unidades orgánicas especializadas de la policía nacional del Perú, en la parte que sea pertinente para cumplir con su responsabilidad y en tanto, por su naturaleza y complejidad de los hechos que devenga su actuación, no sea necesaria la intención y participación de los

mismos.

La División de las Unidades Especializadas es creada, fusionada o suprimida, mediante resolución directoral de la dirección general de la policía nacional del Perú, a propuesta del subdirector general, contando previamente con la respectiva previsión presupuestal; y estableciéndose en la resolución el ámbito territorial que les corresponde.

2.5.1. Funciones de las Unidades Especializadas de la Policía Nacional del Perú

Según el Reglamento del Decreto Legislativo N°1267, Ley de la Policía Nacional del Perú (2017), las funciones de las Unidades Especializadas de la policía son las siguientes:

Planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y operaciones policiales destinadas a garantizar, mantener y restablecer el orden interno, orden público y seguridad ciudadana; de acuerdo a la normativa. A continuación, se nombra las 12 Unidades Especializadas y sus funciones.

UNOPES KALLPAS. - Es la Unidad de Operaciones Especiales donde se encargan de realizar operaciones especiales e intervenciones especiales de coyuntura institucional, local y nacional.

UPOLMON. - Es la Unidad Policial Montada, la cual está encargada de dar protección y seguridad ciudadana, conformado por policías jinetes que patrullan a caballo.

UPOLCAN. - Es la Unidad Policial Canina que se encarga de adiestrar caninos para diferentes funciones en beneficio de la ciudadanía como en la búsqueda de personas perdidas, operativos en búsqueda de drogas y estupefacientes ilegales.

UNEME. - Unidad de Emergencia encargada de atender todo tipo de emergencias policiales de alto riesgo suscitadas en pro de la seguridad y bienestar de la ciudadanía.

ESCUADRON HALCONES. - Unidad policial encargada de realizar patrullaje en

la ciudad del Cusco, en el marco de la prevención del delito, orden público y seguridad ciudadana.

UTSEVI. - Unidad de Tránsito y Seguridad Vial encargada de prevenir y dar seguridad del tránsito vial, incidiendo en las principales avenidas y vías troncales.

USE. - Unidad de Servicios Especiales que se encarga de mantener y restablecer el orden público en caso de manifestaciones o disturbios ocasionado por la ciudadanía.

ESCUADRON VERDE. - Se encarga de combatir la delincuencia común como acciones ilegales o violentas, así como desarticular la micro comercialización de drogas ilegales o ilícitas.

UPIAT. - Unidad de Prevención e Investigación de accidentes de tránsito, la cual se encarga de investigar y prevenir accidentes de tránsito.

USEG. - Unidad de Seguridad encargada de dar seguridad a las autoridades y funcionarios públicos.

SECSEPEN QUENCORO. - Sección de Seguridad Penitenciaria la cual participa en la seguridad exterior de los establecimientos penitenciarios de la demarcación territorial del ámbito de su competencia, asignándose al personal policial necesario que permita una adecuada vigilancia y cobertura.

UNIPIRV. - Unidad de Prevención e Investigación de Robo de Vehículos.

2.5.2. Formación cástrese

De acuerdo al decreto supremo N° 021-219-IN la formación profesional policial es un proceso educativo con autonomía académica, normativa y administrativa, para su ingreso de formación a las escuelas de oficiales o suboficiales es mediante exámenes eliminatorios. Evaluación de talla, peso y documentaria, examen de aptitud médica, examen físico y psicométricos, examen de aptitud académica y conocimiento y por último el examen toxicológico de drogas ilícitas.

Los estudiantes en formación se rigen al reglamento de la Escuela de Formación Profesional Policial y Régimen Disciplinario: teniendo derechos, deberes y obligaciones. Además de tener infracciones y sanciones disciplinarias dentro de ello se encuentra la amonestación, sanción simple, sanción de rigor, pase a situación de disponibilidad por medida disciplinaria, pase a situación de retiro por medida disciplinaria. En el transcurso de su formación llevan 8 cursos por semestre, cursos que involucran temas de código militar policial, abordaje sobre víctimas de violencia, técnicas y procedimientos de intervención, tránsito y seguridad vial, identificación policial, investigación criminal entre otros cursos que involucran su adecuada formación policial.

Para pertenecer a las Unidades especializadas de la PNP se requiere tener mínimo dos años de servicio, estar en óptimas condiciones físicas y realizar cursos especializados para cada Unidad.

2.6. Definiciones de Términos Básicos.

- _ **Estrés;** Según García y Zea (2011). Se le entiende como la tensión debido a factores que agobian y originan ciertas respuestas psicósomáticas o trastornos, los cuales son enfrentados por las personas a menos que no tengan los recursos adecuados, en ese caso puede causar malestares físicos o mentales.
- _ **Estrés laboral;** Según la OMS (2004). Es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.
- _ **Afrontamiento;** Según Lazarus y Folkman (1986). Se definen como esfuerzos cognitivos y conductuales continuamente cambiantes que se desarrollan para tratar los requerimientos externos y/o internos.
- _ **Estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria;** Son procedimientos cognitivos, emocionales y conductuales utilizados por las personas

para manejar situaciones estresantes o desconocidas como una emergencia sanitaria.

- **Unidades Especializadas de la PNP;** Son Unidades descentralizadas de carácter sistémico, técnico, normativo y ejecutivo encargadas de ejercer funciones, atribuciones y facultades de la policía Nacional en su campo especializado.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. *Hipótesis General*

3.1.1.1. Hipótesis General Alterna.

H₁: Existe relación significativa entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.

3.1.1.2. Hipótesis General Nula.

H₀: No existe relación significativa entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.

3.1.2. *Hipótesis Específicas*

Primera Hipótesis Específica Alterna

Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado en la solución al problema en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.

Primera Hipótesis Especifica Nula

No relación significativa entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado en la solución al problema en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.

Segunda Hipótesis Especifica Alterna

Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado a la emoción en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.

Segunda Hipótesis Especifica Nula

No existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado a la emoción en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.

3.2. Variables

3.2.1. Variable 1: Estrés Laboral

Dimensiones:

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

3.2.2. Variable 2: Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

Dimensiones:

- _ Enfocado en la solución al problema
- _ Enfocado a la emoción

3.2.3. Variable Interviniente: Condición socio-económica

- _ Edad.
- _ Género
- _ Tiempo de servicio
- _ Rango
- _ Unidad de servicio

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de Investigación

De acuerdo a Hernández et al. (2014) la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se caracteriza por tener un proceso riguroso y probatorio, iniciando con el planteamiento del problema, objetivos de estudio, se revisa la literatura y a partir de ello se construye el marco teórico, las hipótesis de estudio, definición de variables, diseño de estudio, el análisis estadístico, y finalmente extraer conclusiones.

4.2. Tipo de Investigación

Según, Carrasco (2007) el tipo de estudio es básico, dado que su finalidad es ampliar y profundizar el conocimiento, además su objeto de estudio está constituido por un conjunto de teorías científicas, la misma que se examina para profundizar el contenido del presente estudio.

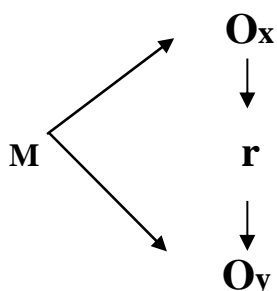
4.3. Diseño de Investigación

De acuerdo a Carrasco (2007) el diseño de la presente investigación es no experimental transeccional correlacional o trasversal, diseño que tiene la finalidad de determinar y analizar el grado de relación entre las variables, En el mismo sentido de acuerdo a (Hernández et al., 2014) es correlacional ya que las variables son observadas en

su naturaleza y los datos de estudio se obtienen en un solo momento y la finalidad es de establecer la relación entre las variables.

Figura 1

Esquema del Diseño Correlacional



Nota. Adaptada de (Sanchez y Reyes, 2017)

M: Representa la muestra de la investigación.

r: Representa la relación entre las variables.

Ox: Observación variables 1 (Estrés laboral).

Oy: Observación variables 2 (Estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria)

4.4. Alcance de la Investigación

De acuerdo a Hernández et al. (2014) el alcance de la presente investigación es descriptivo correlacional, ya que describe las características y propiedades de las variables y correlacional porque busca conocer el grado de relación entre las variables de estudio.

4.5. Población y Muestra

La presente investigación tiene como población a las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, para tener información sobre el total de efectivos policiales, se revisó la estadística de la VII MACREPOL-Cusco, quien nos indica que existe un total de 1239 efectivos policiales del cual se obtuvo una muestra de 294 efectivos policiales.

4.5.1. Criterios de Inclusión

Los sujetos que participarán en el estudio deberán ser miembros de las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco y estar laborando de manera presencial.

4.5.2. Criterios de Exclusión

Para la investigación no se tomarán en cuenta a los efectivos policiales que estén en descanso, permiso o contagiados con COVID, que tengan trabajo remoto, que estén de comisión fuera de la ciudad de Cusco y por último aquellos efectivos policiales que no deseen participar en el estudio.

4.5.3. Determinación de la Muestra

Para determinar la muestra se aplicará el muestreo probabilístico debido a que se requiere que todos los elementos que se encuentran dentro de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados por conglomerados, para ello se aplicará la fórmula de Alarcón (2008).

Fórmula

$$N = \frac{Z^2 p (1-p) N}{(N-1)E^2 + Z^2 p (1-p)}$$

$N = 1239$ Tamaño poblacional

$Z = 1.96$ Valor de la distribución normal estándar al 95% de confiabilidad

$p = 0.05$ Probabilidad de éxito

$q = 0.05$ Probabilidad de fracaso

$E = 0.05$ Nivel de error

Remplazando:

$$N = \frac{Z^2 p (1-p) N}{(N-1)E^2 + Z^2 p (1-p)}$$

$$N = \frac{1239(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(1239-1)(0.05)^2+(1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$N = 294$

4.5.4. Caracterización de la Población

Tabla 1

Distribución de los Efectivos Policiales

Unidades	N	(Nh/N) n	%
UNOPES KALLPAS	120	29	10
UPOLMON	32	8	3
UPOLCAN	26	6	2
UNEME	131	31	10
ESC.HALCONES	51	12	4
UTSEVI	246	58	20
USE	329	78	27
ESC. VERDE	85	20	7
UPIAT	19	5	1
USEG	63	15	5
SECSEPEN QUENCORO	111	26	9
UNIPIRV	26	6	2
TOTAL	1239	294	100%

Nota. Elaboración propia según la VII MACREPOL Cusco

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Para recolectar los datos necesarios, en lo que respecta al estrés laboral y mecanismos de afrontamiento ante la emergencia sanitaria. Se aplica la técnica de la observación, lo que dice Arias (2012) que trata de visualizar o entender por medio de los sentidos y sistemáticamente cualquier tipo de fenómeno o hecho en base a un propósito de investigación previamente establecido. En ese entender, las investigadoras percibieron las actividades laborales de los efectivos policiales directa e indirectamente. Además, se aplica la técnica de la encuesta a través de los cuestionarios previamente adaptados con una prueba piloto de 30 sujetos, de acuerdo a la población y contexto de la investigación.

4.6.1. Cuestionario de Estrés Laboral

Para esta investigación se utilizó el cuestionario OIT-OMS hecho por Ivansevich y Mattenson (1989).

Nombre del instrumento: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Autores:	El instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS
Adaptado:	por Suarez 2003 en Perú
Aplicación:	Individual o grupal
Ítems:	25 ítems
Ámbito de aplicación:	Población laboral a partir de los 18 años
Duración:	De 10 a 15 minutos
Sub escalas:	Clima y estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia de líder Respaldo de grupo

Tabla 2

Baremación de la prueba Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Dimensión	Estrés laboral		
	Niveles		
	Bajo	Intermedio	Alto
Clima organizacional	4-5	6-10	11-20
Estructura organizacional	4-6	7-10	11-18
Territorio organizacional	3-4	5-6	7-15
Tecnología	3-5	6-8	9-15
Influencia del líder	4-7	8-12	13-20
Falta de cohesión	4-6	7-11	12-20
Respaldo de grupo	3-5	6-8	9-15
Puntaje total	26-44	45-69	70-109

Nota. Elaboración propia. En la tabla se aprecia los niveles de estrés laboral

4.6.2. Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

Se aplicará el cuestionario de afrontamiento al estrés (CAE) con una confiabilidad de Cronbach para las sub escalas, las cuales varían entre 0.64 y 0.92., con dichos datos se puede afirmar que la confiabilidad del instrumento resultó aceptable y con validez por

juicio de expertos lo cual indica que es un instrumento aplicable. Esta prueba está adaptada por el contexto de la emergencia covid-19 y consta de 2 dimensiones:

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Afrontamiento del Estrés CAE
Autores:	Sandín y Chorot
Forma de aplicación:	Individual o colectiva
Número de ítems:	42 ítems
Subescalas:	Enfocado en la solución al problema Enfocado a la emoción

Tabla 3

Baremación del Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia

Sanitaria

Estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria			
Dimensión	Niveles		
	Casi nunca	Depende de las circunstancias	Frecuentemente
Enfocado en la solución al problema	32-57	58-68	69-89
Enfocado en la emoción	28-53	54-62	63-99

Nota. Elaboración propia. En la tabla se aprecia los niveles de estrés laboral.

4.6.3. Validez de Constructo o Contenido

Para realizar la validez de constructo o contenido se realizó el análisis de juicio de expertos, donde se valoró cada instrumento de recolección de datos, después de ello se utilizó el método de puntos múltiples (DPP) para saber la estimación que dieron los juicios de expertos. La finalidad del DPP es medir las variables en función a la estimación de los expertos (De la Torre y Accostupa, 2013).

$$DPP = \sqrt{(x_1 - y_1)^2 + (x_2 - y_2)^2 + \dots + (x_n - y_n)^2}$$

Después de remplazar las puntuaciones de expertos en la fórmula para el primer instrumento se halló un DPP= 1.296 que corresponde a una adecuación total y para el segundo instrumento se obtuvo un DPP=1,264, los cuales se presentan en las siguientes tablas.

Tabla 4

Escala de Valoración para el Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Escala	Valoración	Valoración de los expertos
0-2.4	A=Adecuación total	
2.4-4.8	B=Adecuación en gran medida	DPP=1.296
4.8-7.2	C=Adecuación promedio	
7.2-9.6	D= Escasa adecuación	
9.6-12	E= Inadecuación	

Nota. Elaboración propia. DPP es el método distancia de punto múltiple.

Tabla 5

Escala de Valoración para el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

Escala	Valoración	Valoración de los expertos
0-2.4	A=Adecuación total	
2.4-4.8	B=Adecuación en gran medida	DPP=1.264
4.8-7.2	C=Adecuación promedio	
7.2-9.6	D= Escasa adecuación	
9.6-12	E= Inadecuación	

Nota. Elaboración propia. DPP es el método distancia de punto múltiple.

4.6.4. Confiabilidad por alfa de Cronbach

Para hallar la confiabilidad de los instrumentos de aplicación primero se aplicó a una prueba piloto de 30 efectivos policiales, seguidamente estos datos se procesaron en un programa estadístico arrojando en la primera prueba de Escala de Estrés Laboral OIT-OMS un alfa de Cronbach de 0,917 lo que significa una confiabilidad muy alta y en el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) un alfa de Cronbach de 0,846 lo que significa confiabilidad alta como se muestra en la tabla.

Tabla 6*Escala de Valoración de Confiabilidad de Coeficiente alfa de Cronbach*

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Nota. Elaboración propia según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Tabla 7*Escala de Confiabilidad de alfa de Cronbach de Escala de Estrés Laboral OIT-OMS*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	25

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 7 se aprecia la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach de la Escala de Estrés Laboral, donde tenemos 0,917 de confiabilidad, lo cual nos indica que la prueba tiene una confiabilidad perfecta.

Tabla 8

Escala de Confiabilidad de alfa de Cronbach de Escala de Estrés Laboral OIT-OMS por cada Ítems

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	51.67	291.885	0.335	0.917
ITEM 2	51.63	280.654	0.689	0.912
ITEM 4	51.27	277.375	0.530	0.914
ITEM 3	51.60	281.214	0.605	0.913
ITEM 5	50.80	292.097	0.174	0.922
ITEM 6	51.27	297.720	0.083	0.922
ITEM 7	51.40	276.110	0.788	0.910
ITEM 8	51.37	282.447	0.480	0.915
ITEM 9	51.90	281.266	0.598	0.913
ITEM 10	51.37	267.689	0.727	0.910
ITEM 11	51.13	269.775	0.798	0.909
ITEM 12	51.80	279.683	0.774	0.911
ITEM 13	51.07	292.133	0.203	0.920
ITEM 14	51.43	283.702	0.445	0.915
ITEM 15	51.53	285.568	0.441	0.915
ITEM 16	51.07	271.720	0.623	0.912
ITEM 17	51.57	279.289	0.628	0.912
ITEM 18	51.40	273.903	0.730	0.910
ITEM 19	51.33	281.057	0.665	0.912
ITEM 20	51.50	276.879	0.589	0.913
ITEM 21	51.10	274.162	0.581	0.913
ITEM 22	51.80	284.717	0.570	0.913
ITEM 23	51.27	274.133	0.785	0.910
ITEM 24	51.17	273.661	0.608	0.912
ITEM 25	50.57	280.047	0.366	0.918

Nota. Elaboración propia.

Tabla 9

Escala de Confiabilidad de alfa de Cronbach Cuestionario de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	42

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 8, se aprecia la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach del Cuestionario de Afrontamiento, donde tenemos 0,846 de confiabilidad, lo cual nos indica que la prueba tiene una confiabilidad alta.

Tabla 10

Escala de Confiabilidad de alfa de Cronbach Cuestionario de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria por Ítems

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	123.77	391.013	-0.396	0.852
ITEM 2	126.90	376.231	0.179	0.845
ITEM 3	124.00	360.276	0.399	0.841
ITEM 4	126.87	380.120	0.013	0.847
ITEM 5	125.53	366.189	0.201	0.846
ITEM 6	124.50	371.707	0.138	0.847
ITEM 7	125.60	356.938	0.375	0.841
ITEM 8	123.70	368.631	0.415	0.842
ITEM 9	126.07	357.720	0.439	0.839
ITEM 10	124.33	362.713	0.381	0.841
ITEM 11	125.93	381.995	-0.056	0.849
ITEM 12	124.87	382.671	-0.070	0.851
ITEM 13	124.87	363.982	0.298	0.843
ITEM 14	125.87	349.430	0.512	0.837
ITEM 15	124.27	365.444	0.376	0.842
ITEM 16	125.17	354.833	0.383	0.841
ITEM 18	126.33	365.057	0.277	0.843
ITEM 17	123.90	358.093	0.655	0.837
ITEM 19	124.73	338.271	0.768	0.830
ITEM 20	125.53	351.223	0.519	0.837

ITEM 21	125.70	348.217	0.551	0.836
ITEM 22	124.80	363.200	0.285	0.843
ITEM 25	127.10	383.541	-0.172	0.848
ITEM 24	124.70	360.010	0.338	0.842
ITEM 23	126.67	394.782	-0.375	0.855
ITEM 26	125.07	350.754	0.689	0.835
ITEM 28	124.07	346.892	0.672	0.834
ITEM 27	125.20	349.269	0.554	0.836
ITEM 31	124.40	364.179	0.416	0.841
ITEM 30	125.90	354.576	0.443	0.839
ITEM 29	124.03	375.826	0.109	0.846
ITEM 33	124.53	340.602	0.730	0.831
ITEM 32	126.67	382.230	-0.062	0.850
ITEM 34	125.03	354.171	0.442	0.839
ITEM 35	124.63	345.275	0.512	0.837
ITEM 36	124.07	376.685	0.093	0.847
ITEM 37	126.13	401.913	-0.455	0.860
ITEM 39	125.67	357.333	0.374	0.841
ITEM 38	125.60	385.628	-0.125	0.853
ITEM 40	124.73	343.995	0.694	0.833
ITEM 41	125.03	367.620	0.259	0.844
ITEM 42	125.10	349.403	0.501	0.837

Nota. Elaboración propia.

4.6.5. Técnicas de Procesamientos y Análisis de datos

Para la recolección de datos se solicitó la autorización del General de la VII MACREPOL-Cusco, específicamente en el Área de Educación quienes se encargan de recepcionar documentos concernientes a trabajos de investigación que pueden realizarse dentro de la Institución, quienes a su vez enviaron solicitud a las Unidades Especializadas, para que nos permitiera realizar la investigación. Una vez enviada los permisos se coordinó y realizó un cronograma con cada una de las Unidades Especializadas entre los meses de enero y febrero del 2021, una vez finalizada con la aplicación de los instrumentos se procedió con la calificación de los mismo, llevando estos datos al programa Excel y posteriormente al SPSS y con la ayuda de estas herramientas se establecieron los niveles de estrés laboral y el uso de las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria de

acuerdo a los baremos de cada instrumento, ordenado y codificado se realizó el análisis descriptivo e inferencial. En el análisis inferencial se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov de Smirnov para conocer la distribución de las variables, donde se obtuvo que no presentan una distribución normal, teniendo un p menor que 0,05, lo cual nos indica utilizar una prueba no paramétrica.

Tabla 11

Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Reconocer la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: H₁: Existe relación significativa entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021. H₀: No existe relación significativa entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.</p>	<p>V1: Estrés laboral V2: Estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: no experimental- Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional – Descriptivo</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICOS: ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021? ¿Cuáles son los tipos de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria más utilizados en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021? ¿Qué tipo de relación existe entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado en la solución al problema en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021? ¿Qué tipo de relación existe entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado a la emoción en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar los niveles de estrés laboral en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021. Identificar los tipos de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria utilizados en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021. Describir el tipo de relación entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado en la solución al problema en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021. Describir el tipo de relación entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado a la emoción en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: H₁: Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado en la solución al problema en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021. H₂: Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado a la emoción en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021.</p>	<p>DIMENSIONES E INDICADORES V1: Estrés laboral Alto Moderado Bajo V2: Estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria – Enfocado en la solución al problema – Enfocado a la emoción Casi nunca Depende de las circunstancias Frecuentemente</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Técnica. - observación - La encuesta Instrumentos - Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS 25 ítems - CAE (Cuestionario de estilos de afrontamiento) 42 ítems</p>

Nota. Elaboración propia. En la tabla N° 11 se muestra la matriz de consistencia

Capítulo V

Resultados

5.1. Descripción Sociodemográfica de la Investigación

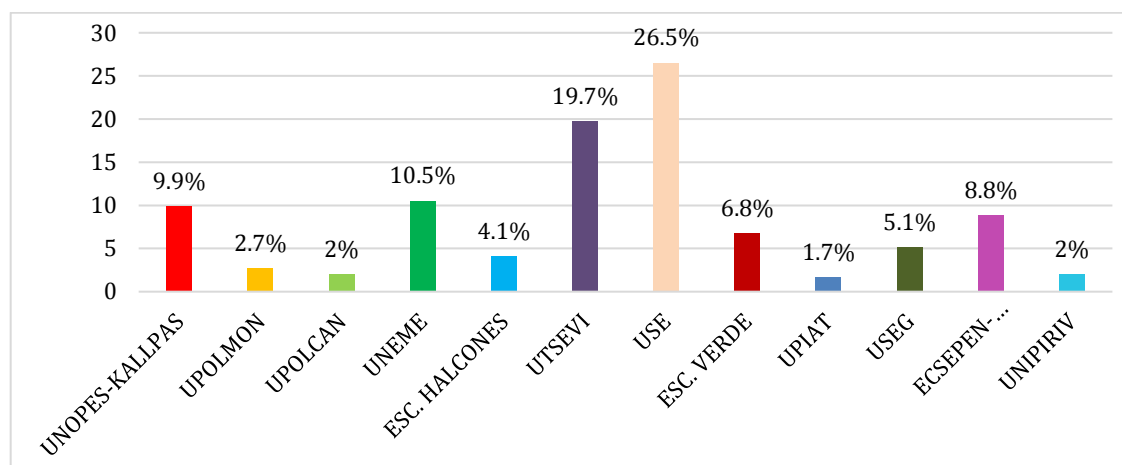
La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, para responder el objetivo principal, así como los objetivos específicos, se desarrollará primero los datos sociodemográficos, seguidamente se presentará el análisis descriptivo de la población de estudio y finalmente el análisis inferencial de los resultados.

A continuación, se presentará los datos sociodemográficos de la población de estudio, de acuerdo a la distribución de efectivos policiales por cada Unidad Especializada, según grupo etario, años de servicio y grado de instrucción. Esto se podrá visualizar en la parte superior del anexo 3 y 4.

Tabla 12*Distribución de los Efectivos Policiales por Unidades Especializadas*

Unidad a la que pertenece	N	(Nh/N)n	%
UNOPES-KALLPAS	120	29	9,9
UPOLMON	32	8	2,7
UPOLCAN	26	6	2,0
UNEME	131	31	10,5
ESC. HALCONES	51	12	4,1
UTSEVI	246	58	19,7
USE	329	78	26,5
ESC. VERDE	85	20	6,8
UPIAT	19	5	1,7
USEG	63	15	5,1
ECSEPEN-QUENCORO	111	26	8,8
UNIPIRIV	26	6	2,0
TOTAL	1239	294	100

Nota. Elaborado en base a la muestra mediante el SPSS v.26

Figura 2*Distribución de los Efectivos Policiales por Unidades Especializadas*

Nota. Elaborado en base a la muestra mediante el SPSS v.26

En la tabla 12 y figura 2 se aprecia que el 26,5% de la muestra pertenece a la unidad USE, seguido por un 19,7% que pertenece a la unidad UTSEVI, un 10,5% pertenecen a la UNEME, 9,9% pertenece a UNOPES-KALLPAS y un 8,8% pertenecen a ECSEPEN-QUENCORO, estas Unidades Especializadas tienen mayor número de

efectivos policiales por la función que desempeñan dentro de la institución policial, en ese entender se tiene mayor concentración de la muestra.

Tabla 13

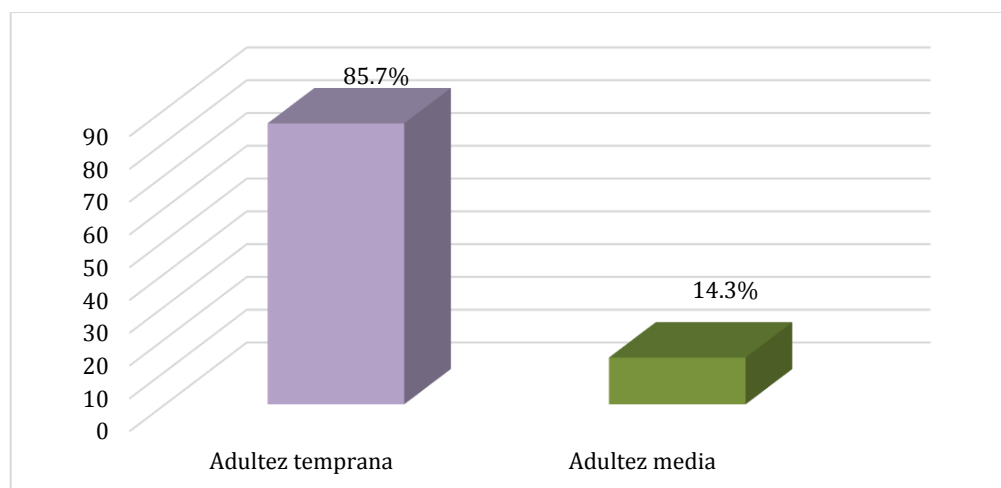
Distribución de Efectivos Policiales según Grupo Etario

Grupo etario	f	%
Adulthood temprana	252	85,7
Adulthood media	42	14,3
Total	294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26.

Figura 3

Grupo Etario



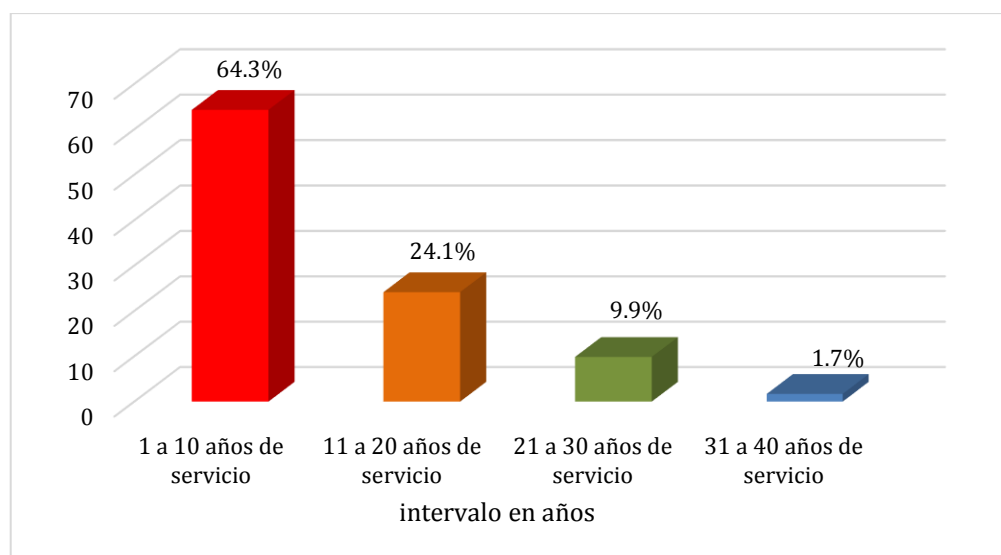
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 13 y figura 3 se observa que, un 85,7% de la muestra tiene edades que corresponden al grupo etario de la adultez temprana (de 21 años a 40 años de edad), mientras que el 14,3% restantes tiene edades que los ubican en la adultez media (de 41 años a 65 años de edad). Esto se debe a que en las Unidades Especializadas requiere personal joven por las funciones que cumplen.

Tabla 14*Distribución de los Efectivos Policiales de Acuerdo a los Años de Servicio*

Años de servicio	f	%
1 a 10 años	189	64,3
11 a 20 años	71	24,1
21 a 30 años	29	9,9
31 a 40 años	5	1,7
Total	294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 4*Años de Servicio de los Efectivos Policiales*

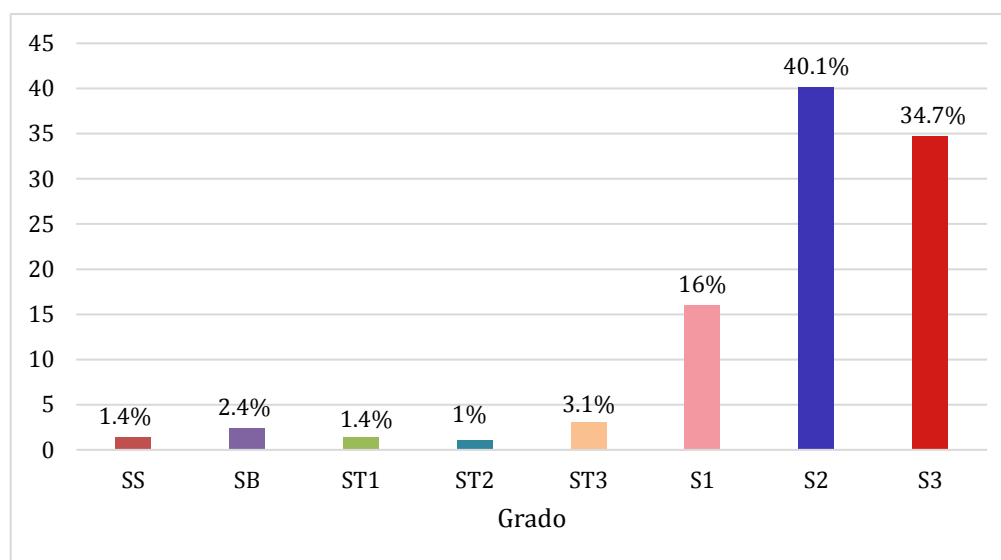
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 14 y figura 4 se observa que el 64,3% de la muestra tiene entre 1 a 10 años de servicio, seguido por un 24,1% cuyos años de servicio oscilan entre los 11 a 20 años, un 9,9% poseen de 21 a 30 años de servicio, y solamente un 1,7% tiene entre 31 a 40 años de servicio, lo cual nos indica que estos últimos efectivos policiales están pase al retiro.

Tabla 15*Distribución de Acuerdo al Grado de Instrucción*

Grado o rango	f	%
Suboficial Superior	4	1,4
Suboficial Brigadier	7	2,4
Suboficial Técnico de 1ra	4	1,4
Suboficial Técnico de 2da	3	1,0
Suboficial Técnico 3era	9	3,1
Suboficial de 1ra	47	16,0
Suboficial de 2da	118	40,1
Suboficial de 3era	102	34,7
Total	294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 5*Distribución de Acuerdo al Grado de Instrucción de los Efectivos Policiales*

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 15 y figura 5 se observa que un 40,1% de la muestra posee el rango de Sub Oficiales de segunda, seguido por un 34,7% con un rango Sub Oficiales de tercera, un 16% tiene el rango de Sub Oficiales de primera, entendiéndose con esto que en las Unidades Especializadas de Cusco los efectivos policiales con mayor representatividad tienen un rango de Sub Oficiales de primera segunda y tercera.

5.2. Estadística Descriptiva Aplicada al Estudio

5.2.1. Análisis de los Niveles de Estrés Laboral

Tabla 16

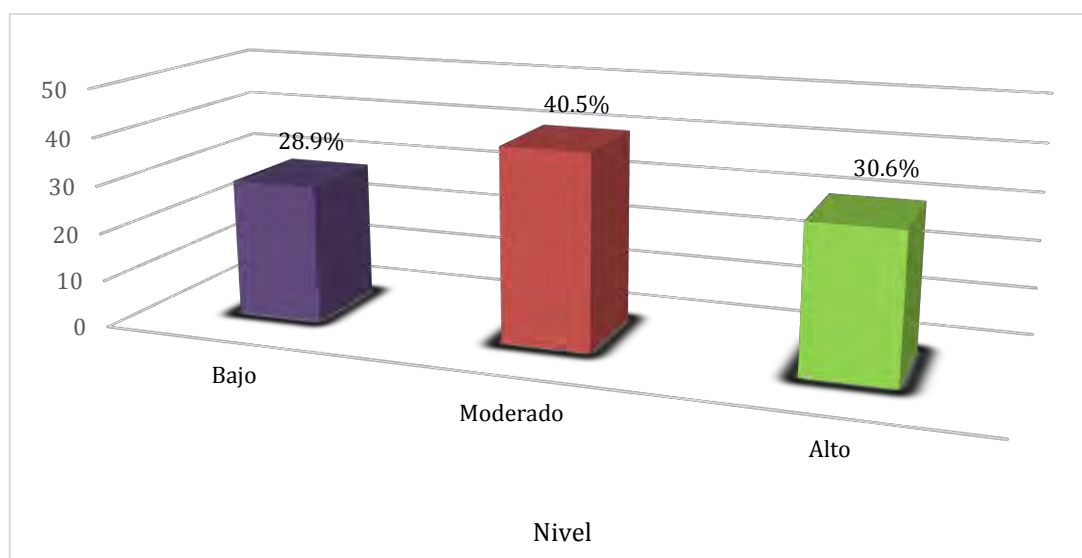
Niveles de Estrés Laboral en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco

Niveles	f	%
Bajo	85	28,9
Moderado	119	40,5
Alto	90	30,6
Total	294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 6

Niveles de Estrés Laboral en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 16 y figura 6 se observa que el nivel moderado es el predominante con un 40,5% de representatividad, seguido por el nivel alto 30,6% y finalmente el nivel bajo 28,6%. lo que nos indica que los efectivos policiales tienen un estrés moderado. Esto haciéndonos entender que los efectivos policiales tienen una sobrecarga de responsabilidades y lo cual les genera malestar, irritabilidad y cansancio.

A continuación, se presentará los niveles de estrés laboral por cada dimensión

Tabla 17

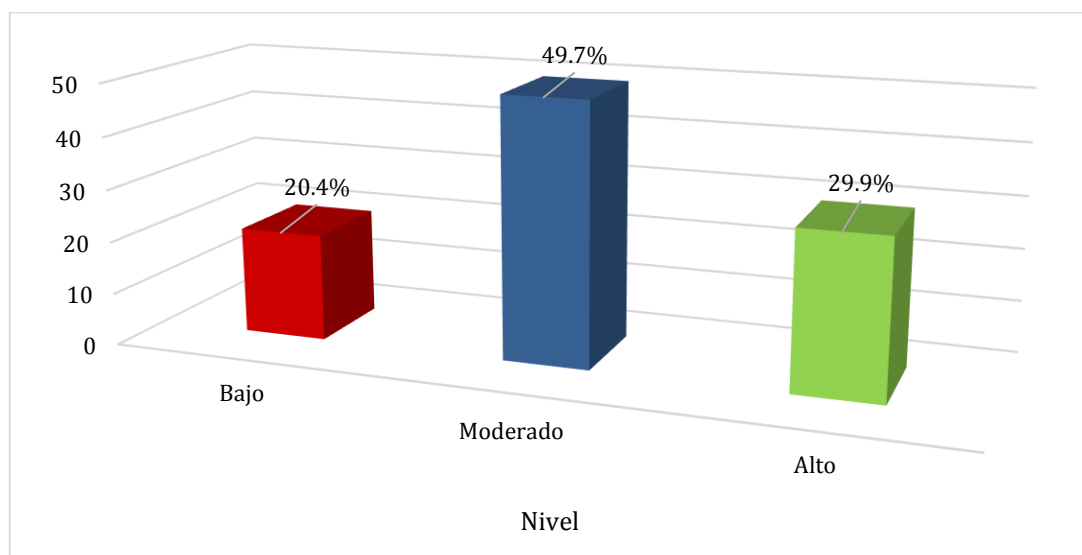
Niveles de la Dimensión Clima Organizacional

	Nivel	f	%
Clima organizacional	Bajo	60	20,4
	Moderado	146	49,7
	Alto	88	29,9
Total		294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 7

Niveles de la Dimensión Clima Organizacional



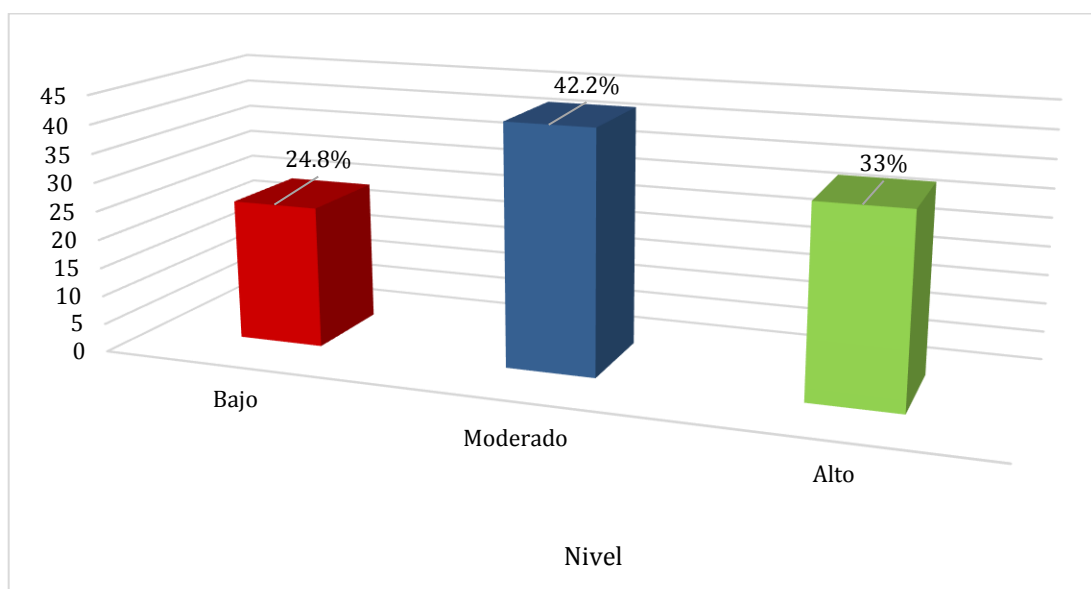
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 17 y figura 7, se tiene para la dimensión clima organizacional de la variable estrés laboral, que el nivel moderado representa un 49,7% de la muestra, seguido por el nivel alto 29,9% y finalmente el nivel bajo con un 20,4% de representatividad, lo que nos indica que el clima laboral dentro de las Unidades Especializadas no es del todo adecuado, para su desenvolvimiento laboral.

Tabla 18*Niveles de la Dimensión Estructura Organizacional*

	Nivel	f	%
Estructura organizacional	Bajo	73	24,8
	Moderado	124	42,2
	Alto	97	33,0
Total		294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 8*Niveles de la Dimensión Estructura Organizacional*

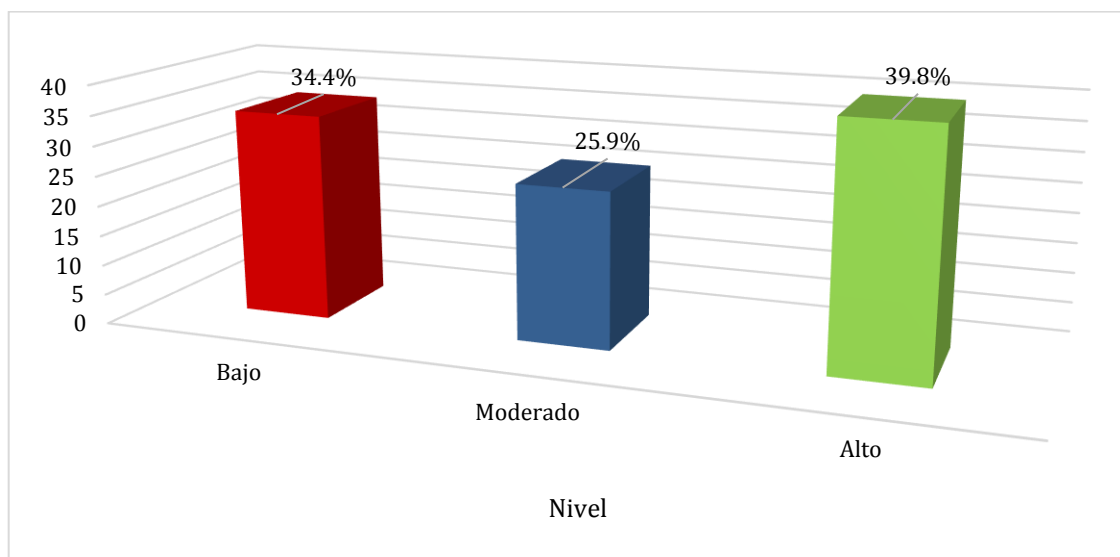
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 18 y figura 8, se observa que un 42,2% de la muestra se encuentra en el nivel moderado, un 33% en el nivel alto, y solo un 24,8% en el nivel bajo. A través de lo mencionado se puede interpretar que los efectivos policiales de las Unidades Especializadas, no se sintieron del todo satisfechos ya que su estructura organización fue modificada a causa de la emergencia sanitaria, quienes tuvieron dificultades para adaptarse a las nuevas disposiciones.

Tabla 19*Niveles de la Dimensión Territorio Organizacional*

	Nivel	f	%
Territorio organizacional	Bajo	101	34,4
	Moderado	76	25,9
	Alto	117	39,8
Total		294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 9*Niveles de la Dimensión Territorio Organizacional*

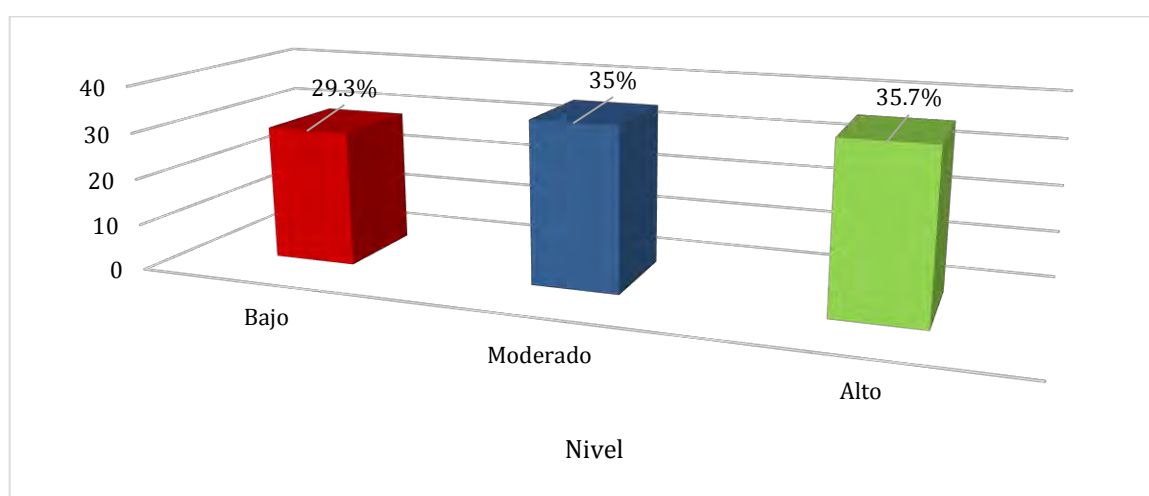
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 19 y figura 9, se tiene que un 39,8% de la muestra se encuentra en el nivel alto, un 34,4% en el nivel bajo y, finalmente, un 25,9% en el nivel moderado. A partir de ello se puede deducir que los efectivos policiales de las Unidades Especializadas tuvieron cambios en su espacio laboral, lo que les generó malestar en el aspecto laboral.

Tabla 20*Niveles de la Dimensión Tecnología*

	Nivel	f	%
Tecnología	Bajo	86	29,3
	Moderado	103	35,0
	Alto	105	35,7
Total		294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 10*Niveles de la Dimensión Tecnología*

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 20 y figura 10, se observa que, un 35,7% de la muestra se encuentra en el nivel alto, un 35% en el nivel moderado y solamente un 29,3% en el nivel bajo, lo que nos indica que los suministros y equipos de trabajo que se les brindó no fueron adecuados para su desenvolvimiento laboral durante la emergencia sanitaria.

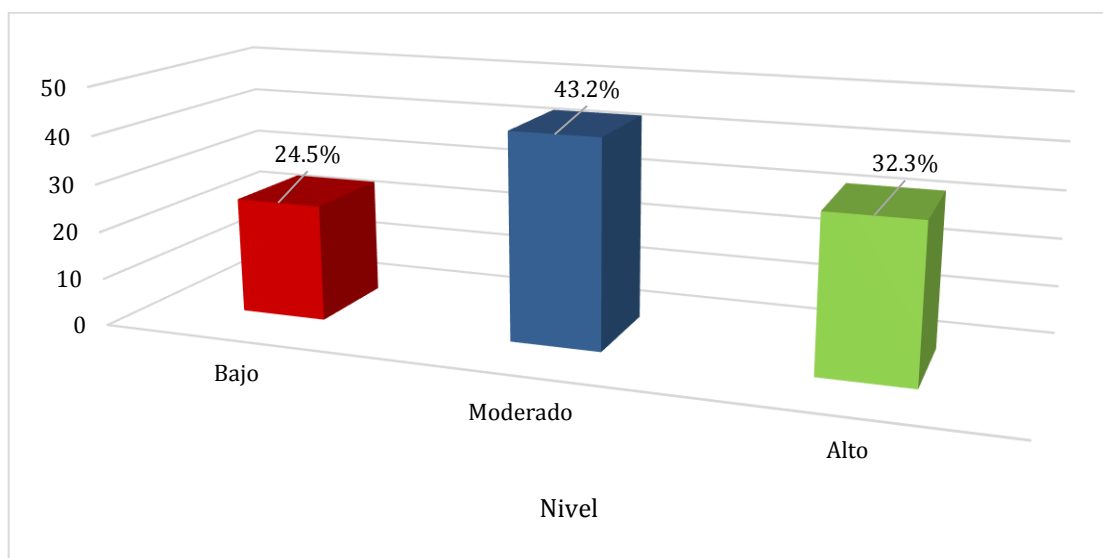
Tabla 21*Niveles de la Dimensión Influencia del Líder*

	Nivel	f	%
Influencia del líder	Bajo	72	24,5
	Moderado	127	43,2
	Alto	95	32,3
Total		294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 11

Niveles de la Dimensión Influencia del Líder



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

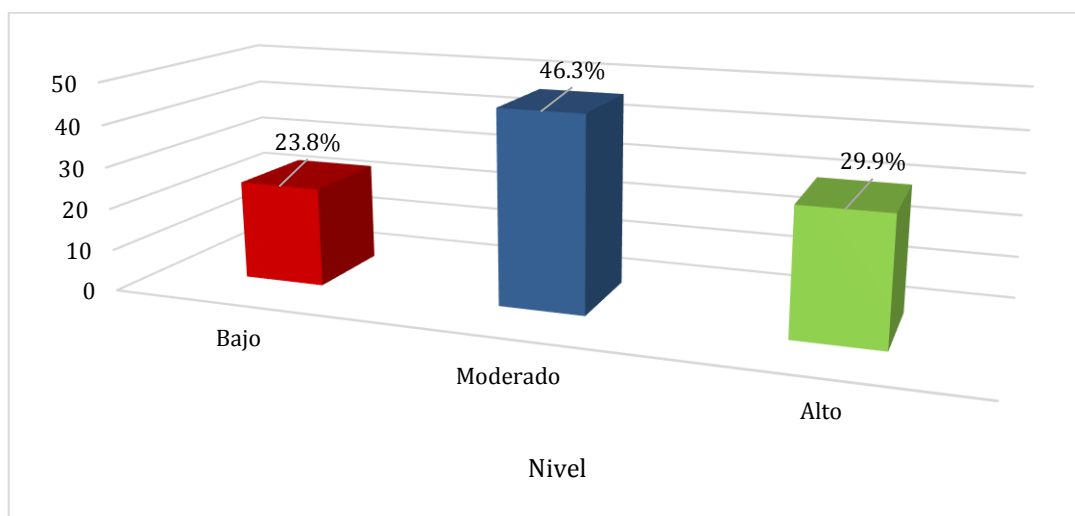
De la tabla 21 y figura 11, se observa que un 43,2% se encuentra en el nivel moderado, seguido por el nivel alto 32,3% y finalmente el nivel bajo 24,5%, lo cual nos indica que los superiores de cada Unidad Especializada no podían tener mucho contacto con su personal, ya que se les restringió realizar formaciones con el personal, ya que podrían estar expuestos a contagiarse.

Tabla 22

Niveles de la Dimensión Falta de Cohesión

	Nivel	f	%
Falta de cohesión	Bajo	70	23,8
	Moderado	136	46,3
	Alto	88	29,9
Total		294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 12*Niveles de la Dimensión Falta de Cohesión*

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 22 y figura 12, se observa, un 46,3% se encuentra en el nivel moderado, un 29,9% se encuentra en el nivel alto y finalmente un 23,8% se encuentra en el nivel bajo, interpretando que los efectivos policiales no sintieron el respaldo por parte del estado, ocasionándoles una falta de identidad con su Institución, como son la falta de recursos para su protección durante la emergencia sanitaria.

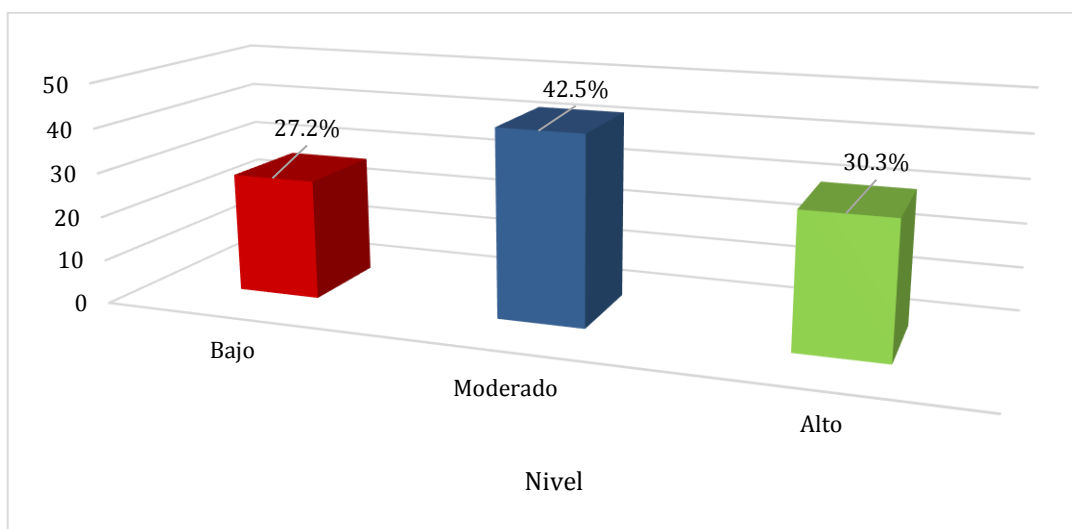
Tabla 23*Niveles de la Dimensión Respaldo de Grupo*

	Nivel	f	%
Respaldo de grupo	Bajo	80	27,2
	Moderado	125	42,5
	Alto	89	30,3
Total		294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 13

Niveles de la Dimensión Respaldo de Grupo



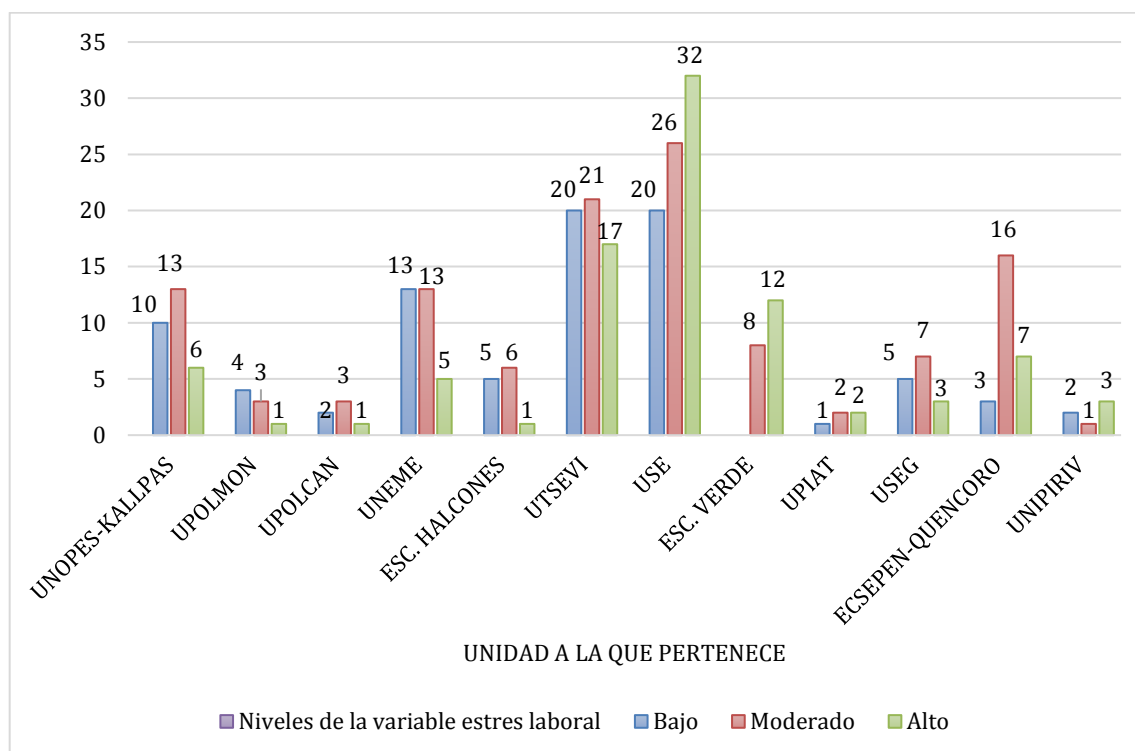
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 23 y figura 13, se observa que en la dimensión respaldo de grupo, el nivel predominante es el moderado 42,5%, seguido por el nivel alto 30,3% y finalmente el nivel bajo 27,2%, indicándonos que durante la emergencia sanitaria los efectivos policiales no sintieron el apoyo completo de sus colegas.

Tabla 24*Tabla del Nivel de Estrés Laboral por Unidades Especializadas*

Unidad		Estrés laboral			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
UNOPES-KALLPAS	F	10	13	6	29
	%	11,8%	10,9%	6,7%	9,9%
UPOLMON	F	4	3	1	8
	%	4,7%	2,5%	1,1%	2,7%
UPOLCAN	F	2	3	1	6
	%	2,4%	2,5%	1,1%	2,0%
UNEME	F	13	13	5	31
	%	15,3%	10,9%	5,6%	10,5%
ESC. HALCONES	f	5	6	1	12
	%	5,9%	5,0%	1,1%	4,1%
UTSEVI	f	20	21	17	58
	%	23,5%	17,6%	18,9%	19,7%
USE	f	20	26	32	78
	%	23,5%	21,8%	35,6%	26,5%
ESC. VERDE	f	0	8	12	20
	%	0,0%	6,7%	13,3%	6,8%
UPIAT	f	1	2	2	5
	%	1,2%	1,7%	2,2%	1,7%
USEG	f	5	7	3	15
	%	5,9%	5,9%	3,3%	5,1%
ECSEPEN-QUENCORO	f	3	16	7	26
	%	3,5%	13,4%	7,8%	8,8%
UNIPIRIV	f	2	1	3	6
	%	2,4%	0,8%	3,3%	2,0%
	f	85	119	90	294
Total	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 14*Nivel de Estrés Laboral por Unidades Especializadas*

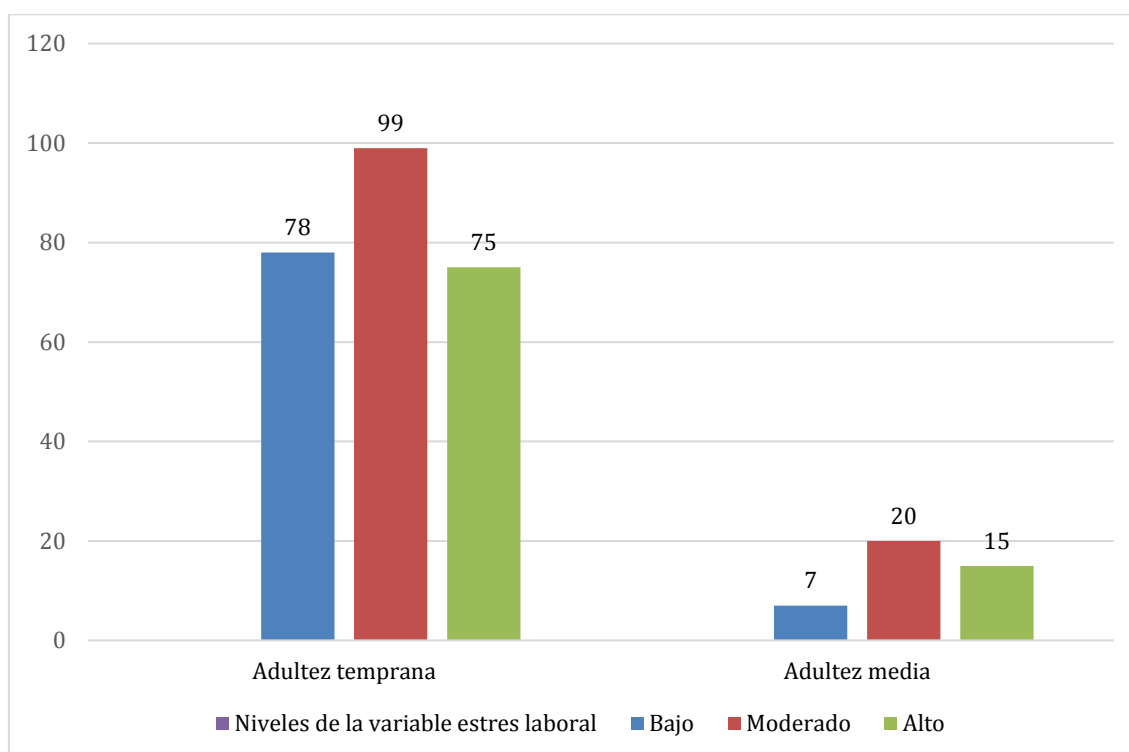
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 24 y figura 14, se observa los niveles de estrés laboral por cada Unidad Especializada de Cusco, donde en la Unidad USE existe un nivel alto de estrés laboral, porque estos efectivos policiales son encargados de mantener el orden público durante las marchas, manifestaciones y huelgas; en el mismo nivel se encuentra la Unidad de Escuadrón Verde quienes se encargan de combatir con la delincuencia y la micro comercialización de drogas y la Unidad UNIPIRV tiene un nivel alto de estrés laboral, produciendo en los efectivos policiales un desgaste físico y mental, de la misma forma afectando sus relaciones interpersonales, inclusive en su rendimiento y desenvolviendo laboral. En cuanto a las Unidades restantes se encuentra en un nivel moderado, lo cual indica que se debe trabajar en estas áreas para que no pasen a un nivel alto.

Tabla 25*Estrés Laboral de Acuerdo al Grupo Etario*

Grupo etario	Adulthood	f	Estrés laboral			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Adulthood temprana		f	78	99	75	252
		%	91,8%	83,2%	83,3%	85,7%
Adulthood media		f	7	20	15	42
		%	8,2%	16,8%	16,7%	14,3%
Total		f	85	119	90	294
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 15*Estrés Laboral de Acuerdo al Grupo Etario*

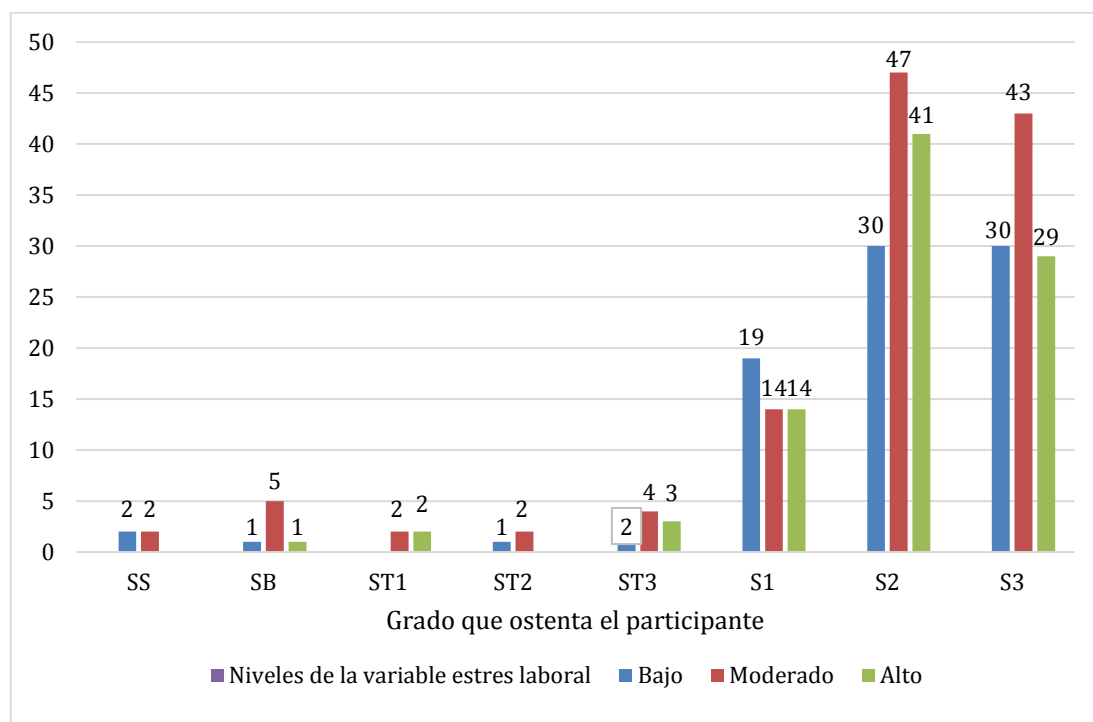
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 25 y figura 15 se observa los niveles de estrés laboral, en donde ambos grupos etarios se encuentran en el nivel moderado con 83,2% en adultez temprana y 16,8% en adultez media. Lo que nos indica que de acuerdo al grupo etario el nivel de estrés laboral no varía, indicándonos que no es un factor influyente.

Tabla 26*Tabla de Contingencia de Nivel de Estrés de Acuerdo al Rango*

			Estrés laboral			
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Grado o rango	SS	f	2	2	0	4
		%	2,4%	1,7%	0,0%	1,4%
	SB	f	1	5	1	7
		%	1,2%	4,2%	1,1%	2,4%
	ST1	f	0	2	2	4
		%	0,0%	1,7%	2,2%	1,4%
	ST2	f	1	2	0	3
		%	1,2%	1,7%	0,0%	1,0%
	ST3	f	2	4	3	9
		%	2,4%	3,4%	3,3%	3,1%
	S1	f	19	14	14	47
		%	22,4%	11,8%	15,6%	16,0%
	S2	f	30	47	41	118
		%	35,3%	39,5%	45,6%	40,1%
	S3	f	30	43	29	102
		%	35,3%	36,1%	32,2%	34,7%
Total		f	85	119	90	294
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 16*Nivel de Estrés Laboral por Rango*

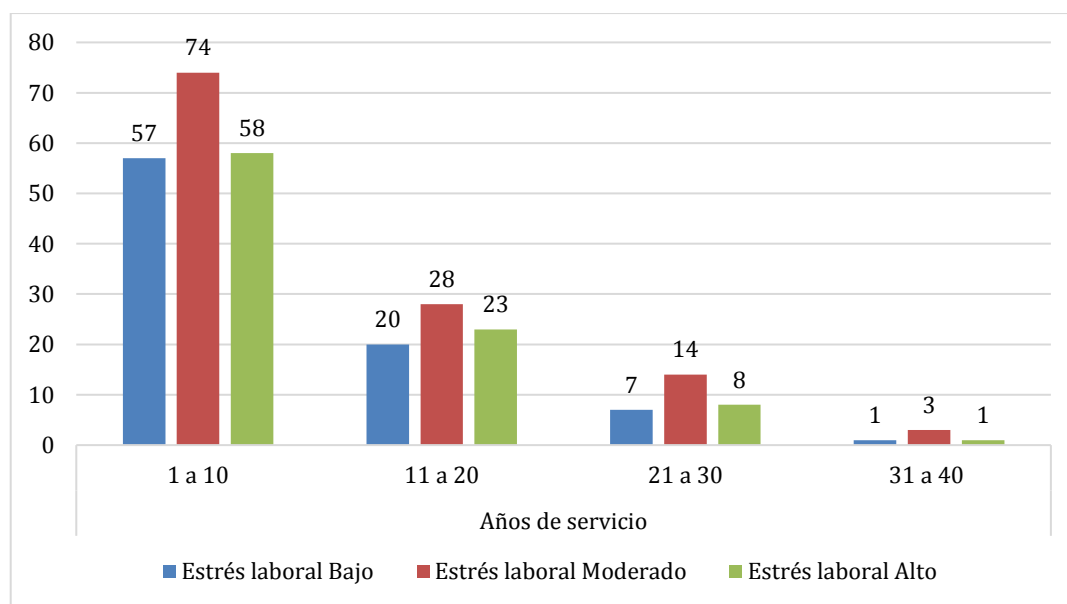
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 26 y figura 16, se observa que, para todos los niveles de estrés laboral, las cargas porcentuales se concentran en los rangos S1, S2 y S3. El rango Sub oficial de primera concentra el 22,4% del estrés laboral bajo, el rango Sub oficial de segunda concentra un 39,5% de carga porcentual del nivel moderado y en el rango Sub oficial de tercera 36,1% en un nivel moderado, esto indicándonos que el grado no es un factor determinante para que un efectivo policial presente estrés laboral.

Tabla 27*Tabla de Niveles de Estrés por Años de Servicio*

			Estrés laboral			
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Años de servicio	1 a 10	f	57	74	58	189
		%	67,1%	62,2%	64,4%	64,3%
	11 a 20	f	20	28	23	71
		%	23,5%	23,5%	25,6%	24,1%
	21 a 30	f	7	14	8	29
		%	8,2%	11,8%	8,9%	9,9%
	31 a 40	f	1	3	1	5
		%	1,2%	2,5%	1,1%	1,7%
Total		f	85	119	90	294
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 17*Nivel de Estrés Laboral por Años de Servicio*

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 27 y figura 17, se entiende que los efectivos policiales presentan estrés laboral moderado en los cuatro rangos de años de servicio con 62,2% de 1 a 10 de servicio, de 23,5% de 11 a 20 años, de 11,8% de 21 a 30 años y 2,5% de 31 a 40 años de servicio

respectivamente, no siendo así un factor influyente los años de servicio para tener estrés laboral.

5.2.2. Análisis de los resultados de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

Tabla 28

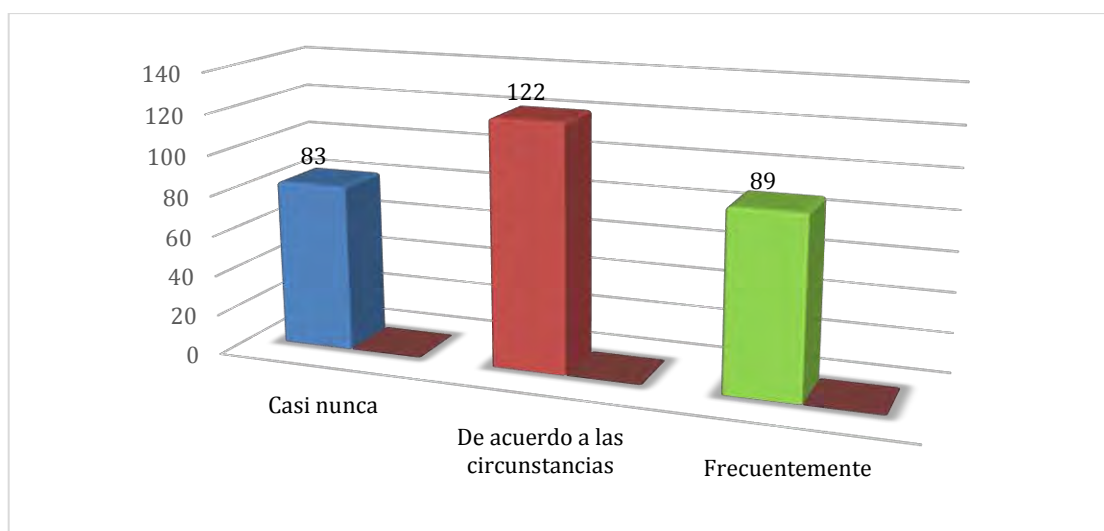
Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco

	f	%
Casi nunca	83	28,2
De acuerdo a las circunstancias	122	41,5
Frecuentemente	89	30,3
Total	294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 18

Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 28 y figura 18, se puede observar que del 100% de la muestra el 41,5% de los efectivos policiales utilizan la estrategia de afrontamiento de acuerdo a las circunstancias, seguidamente tenemos un 30,3% de efectivos policiales que utilizan la

estrategia de afrontamiento frecuentemente y un 28,2% de efectivos policiales utilizan la estrategia de afrontamiento casi nunca.

Tabla 29

Dimensiones de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

	Afrontamiento enfocado en la solución al problema		Afrontamiento enfocado a la emoción	
	F	%	f	%
Casi nunca	83	28,2	87	29,6
Depende de las circunstancias	121	41,2	109	37,1
Frecuentemente	90	30,6	98	33,3
Total	294	100,0	294	100,0

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 29, se observa que del 100% de la muestra el 41,2% utiliza el afrontamiento enfocado en la solución al problema dependiendo las circunstancias, de la misma forma, el 37,1% de la muestra utiliza el afrontamiento enfocado a la emoción de acuerdo a las circunstancias. A partir de ello se deduce que los efectivos policiales utilizan una estrategia u otra de acuerdo a las circunstancias que se les presente, además se puede interpretar que el 41,2% utiliza el afrontamiento enfocado en la solución al problema.

Tabla 30

Subdimensiones de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

	Solución del problema		Reevaluación positiva		Expresión emocional		Auto focalización negativa		Evitación		Apoyo social		Religión	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Casi nunca	93	31.6	99	33.7	89	30.3	278	94.6	94	32.0	96	32.7	107	36.4
Depende de las circunstancias	117	39.8	114	38.8	135	45.9	11	3.7	137	46.6	115	39.1	107	36.4
Frecuentemente	84	28.6	81	27.6	70	23.8	5	1.7	63	21.4	83	28.2	80	27.2
	294	100	294	100	294	100	294	100	294	100	294	100	294	100

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

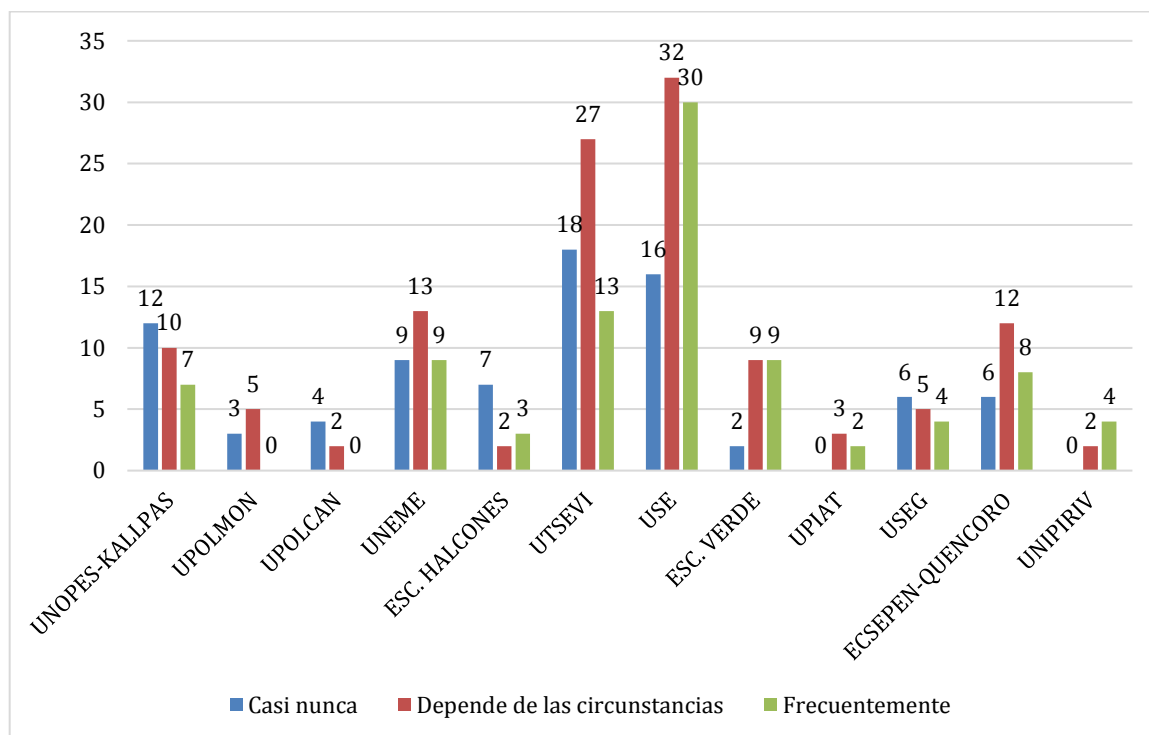
En la tabla 30 se observa que del 100% de los efectivos policiales el 94,6% de los efectivos casi nunca utilizan la estrategia de auto focalización negativa, lo cual nos permite entender que los efectivos policiales aceptan el problema y la confrontan, en cambio

39,8%, utilizan de acuerdo a las circunstancias la estrategia solución al problema, un 38,8% de la muestra utiliza la estrategia de reevaluación positiva dependiendo a las circunstancias, el 45,9% utiliza la estrategia de expresión abierta de acuerdo a las circunstancias, el 46,6% de la muestra utiliza la estrategia de evitación dependiendo a las circunstancias, un 39,1% de efectivos utiliza el apoyo social, de buscar un amigo o familiar dependiendo a las circunstancias y un mismo porcentaje de 36,4% de la muestra utilizan el afrontamiento enfocado a la religión casi nunca y dependiendo las circunstancias.

Tabla 31*Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria por Unidades Especializadas*

		Estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria				
Unidad			Casi nunca	Depende de las circunstancias	Frecuentemente	Total
UNOPES-KALLPAS	f		12	10	7	29
	%		14,5%	8,1%	7,8%	9,9%
UPOLMON	f		3	5	0	8
	%		3,6%	4,0%	0,0%	2,7%
UPOLCAN	f		4	2	0	6
	%		4,8%	1,6%	0,0%	2,0%
UNEME	f		9	13	9	31
	%		10,8%	10,6%	10,1%	10,5%
ESC. HALCONES	f		7	2	3	12
	%		8,4%	1,6%	3,3%	4,1%
UTSEVI	f		18	27	13	58
	%		21,6%	22,1%	14,6%	19,7%
USE	f		16	32	30	78
	%		19,2%	26,2%	33,7%	26,5%
ESC. VERDE	f		2	9	9	20
	%		2,4%	7,3%	10,1%	6,8%
UPIAT	f		0	3	2	5
	%		0,0%	2,4%	2,2%	1,7%
USEG	f		6	5	4	15
	%		7,2%	4,0%	4,5%	5,1%
ECSEPEN- QUENCORO	f		6	12	8	26
	%		7,2%	9,8%	9,0%	8,8%
UNIPIRIV	f		0	2	4	6
	%		0,0%	1,6%	4,5 %	2,0%
Total	f		83	122	89	294
	%		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 19*Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria por Unidades Especializadas*

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26.

En la tabla 31 y figura 19, se puede apreciar las estrategias de afrontamiento de acuerdo a las Unidades Especializadas, donde en la Unidad UNOPES KALLPAS 12 efectivos policiales casi nunca utilizan estrategias de afrontamiento, en UPOLMON 5 utilizan estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias, en UPOLCAN 4 efectivos policiales casi nunca utilizan estrategias de afrontamiento, en UNEME 13 efectivos policiales utilizan estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias, en ESC. ALCOHONES 7 efectivos policiales casi nunca utilizan estrategias de afrontamiento, en UTSEVI 27 efectivos policiales utilizan estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias, en USE 32 efectivos policiales utilizan estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias, en ESC. VERDE, 18 efectivos policiales utilizan tanto estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias y frecuentemente, en UPIAT 3 efectivos policiales utilizan estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias, en

USEG 6 efectivos policiales casi nunca utilizan estrategias de afrontamiento, en ECSEPEN QUENCORO 12 efectivos policiales utilizan estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias y en UNIPIRIV 4 efectivos policiales utilizan frecuentemente estrategias de afrontamiento, lo cual nos indica que la utilización de las estrategias de afrontamiento varía de acuerdo a cada Unidad Especializada y al mismo tiempo se puede apreciar que las Unidades con menor carga laboral, casi nunca utilizan estrategias de afrontamiento.

Tabla 32

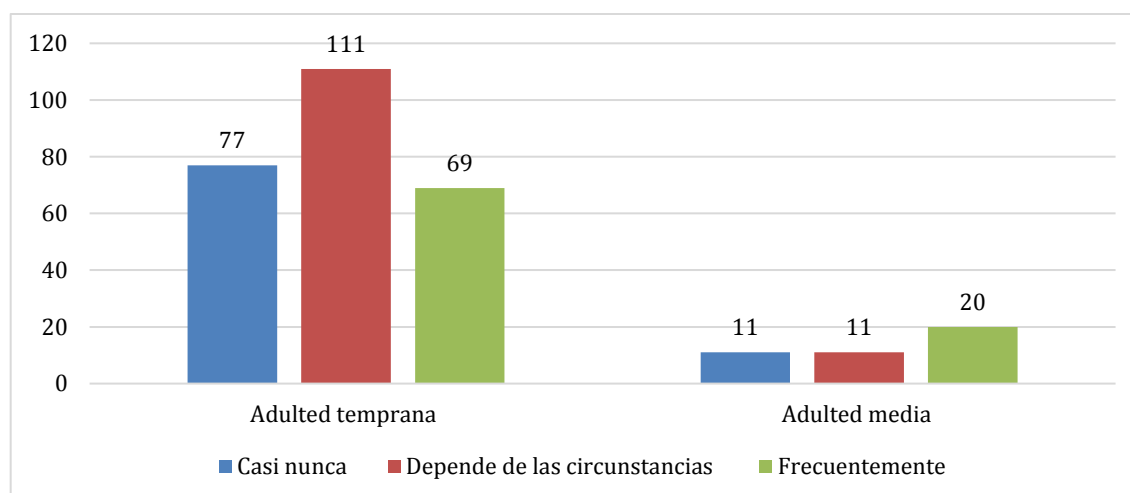
Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo al Grupo Etario.

			Estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria			
			Casi nunca	Depende de las circunstancias	Frecuentemente	Total
Grupo etario	Adultez temprana	f	72	111	69	252
		%	86,7%	90,9%	77,5%	85,7%
	Adultez media	f	11	11	20	42
		%	13,3%	9,1 %	22,5%	14,3%
Total		f	83	122	89	294
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 20

Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo al Grupo Etario



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 32 y figura 20, se observa las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria de acuerdo al grupo etario, que el 90,9% de efectivos policiales que se encuentra en la adultez temprana utilizan la estrategia de afrontamiento depende de las circunstancias y un 22,5% de efectivos policiales que se encuentran en la edad media utilizan frecuentemente estrategias de afrontamiento. Lo cual nos indica que a medida que la persona va madurando, utilizara mejor sus estrategias de afrontamiento.

Tabla 33

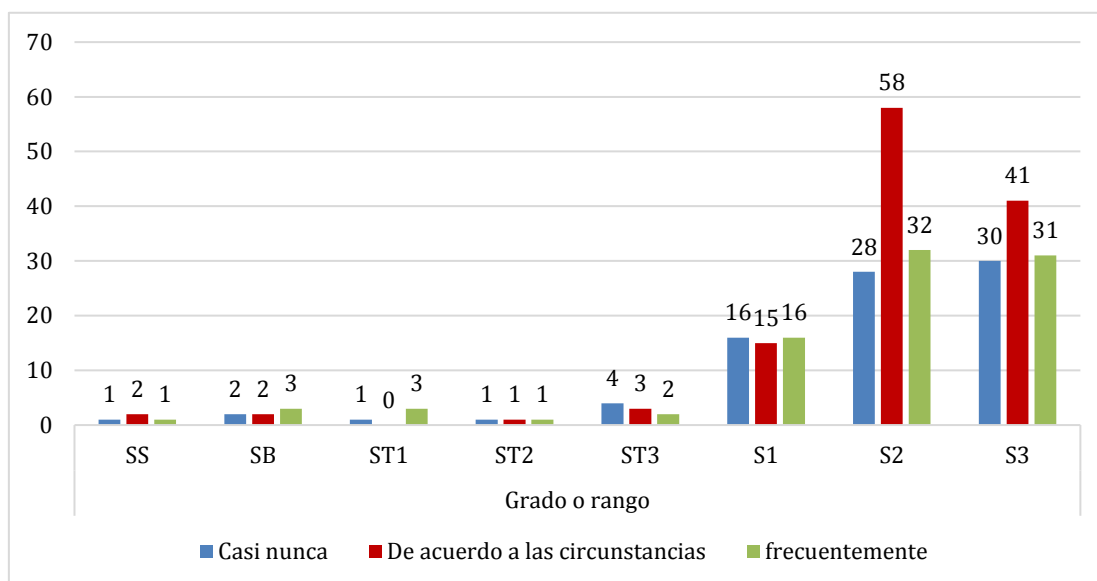
Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo al Rango

			Estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria			
			Casi nunca	De acuerdo a las circunstancias	frecuentemente	Total
Grado o rango	SS	f	1	2	1	4
		%	1,2%	1,6%	1,1%	1,4%
	SB	f	2	2	3	7
		%	2,4%	1,6%	3,4%	2,4%
	ST1	f	1	0	3	4
		%	1,2%	0%	3,4%	1,4%
	ST2	f	1	1	1	3
		%	1,2%	0,8%	1,1%	1,0%
	ST3	f	4	3	2	9
		%	4,8%	2,5%	2,2%	3,1%
	S1	f	16	15	16	47
		%	19,3%	12,3%	17,9%	15,9%
	S2	f	28	58	32	118
		%	33,7%	47,5%	35,9%	40,1%
	S3	f	30	41	31	102
		%	36,1%	33,6%	34,8%	34,7%
Total		f	83	122	89	294
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 21

Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo al Rango



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 33 y figura 21 se observa que, 41 suboficiales de tercera utilizan estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias, 58 suboficiales de segunda utilizan estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias, 16 suboficiales de primera utilizan estrategias de afrontamiento frecuentemente, 4 suboficiales técnicos de tercera casi nunca utilizan estrategias de afrontamiento, en cambio es suboficial técnico de segunda se observa que no predomina ninguna estrategia de afrontamiento, 3 suboficiales técnico de primera utilizan frecuentemente estrategias de afrontamiento, 3 efectivos de rango suboficial brigadier, utilizan frecuentemente las estrategias de afrontamiento y 2 efectivos policiales de rango suboficial superior utilizan estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias. Esto nos indica que el rango o grado de los efectivos policiales no es un factor determinante para la utilización de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria.

Tabla 34

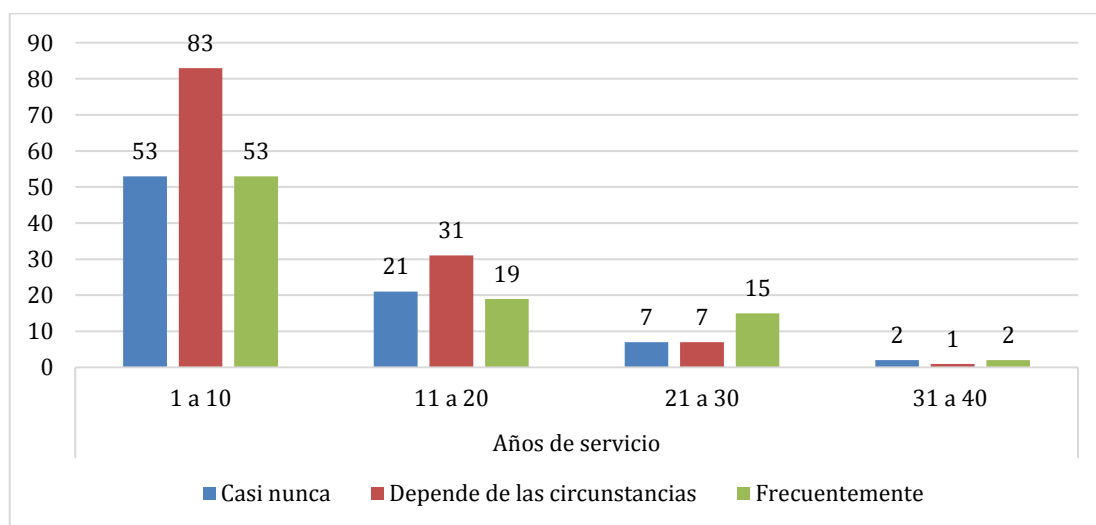
Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo a los Años de Servicio.

			Estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria			
			Casi nunca	Depende de las circunstancias	Frecuentemente	Total
Años de servicio	1 a 10	f	53	83	53	189
		%	63,8%	68,0%	59,6%	64,3%
	11 a 20	f	21	31	19	71
		%	25,3%	25,4%	21,3%	24,1%
	21 a 30	f	7	7	15	29
		%	8,4%	5,7%	16,9%	9,9%
Total	31 a 40	f	2	1	2	5
		%	2,4%	0,8%	2,2%	1,7%
		f	83	122	89	294
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

Figura 22

Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria de acuerdo a los años de Servicio.



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 34 y figura 22, se aprecia las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria de acuerdo a los años de servicio, donde los efectivos policiales que tienen de 1 a 10 y de 11 a 20 años de servicio prevalece la estrategia de afrontamiento depende de las circunstancias y los efectivos policiales que tienen de 21 a 30 y de 31 a 40 años de servicio utilizan frecuentemente estrategias de afrontamiento, indicándonos que a medida que un efectivo policial va adquiriendo mayor experiencia, mejorará la utilización de sus estrategias de afrontamiento.

5.3. Estadística Inferencial Aplicada al estudio

Correlación de la Investigación

Para realizar el análisis inferencial se desarrolla la prueba de kolmogorov-Smirnov, el cual nos permite conocer las variables y su distribución.

Tabla 35

Prueba de Kolmogorov – Smirnov para la Muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov			
Variable/ dimensión	Estadístico	gl.	Sig
Estrés laboral	0,086	294	0,000
Estrategia de afrontamiento	0,62	294	0,009
Enfocado en la solución del problema	0,094	294	0,000
Enfocado en la emoción	0,089	294	0,000

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla anterior se puede apreciar que el p valor es menor a 0,05 en la muestra de 294 efectivos policiales pertenecientes a las Unidades Especializadas de PNP-Cusco, 2021, por lo cual los datos se distribuyen de manera no normal, razón por la cual, la comprobación de las hipótesis de investigación se realiza con pruebas no paramétricas.

5.3.1. Correlación entre Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria.

Para hallar la correlación de las variables se utiliza la prueba de Rho de Spearman, ya que es la que más se ajusta a las variables.

Tabla 36

Correlación entre Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

	Estrés laboral		
	Sig.	Rho	N
Estrategia de afrontamiento ante la emergencia sanitaria	0,000	0,212	294

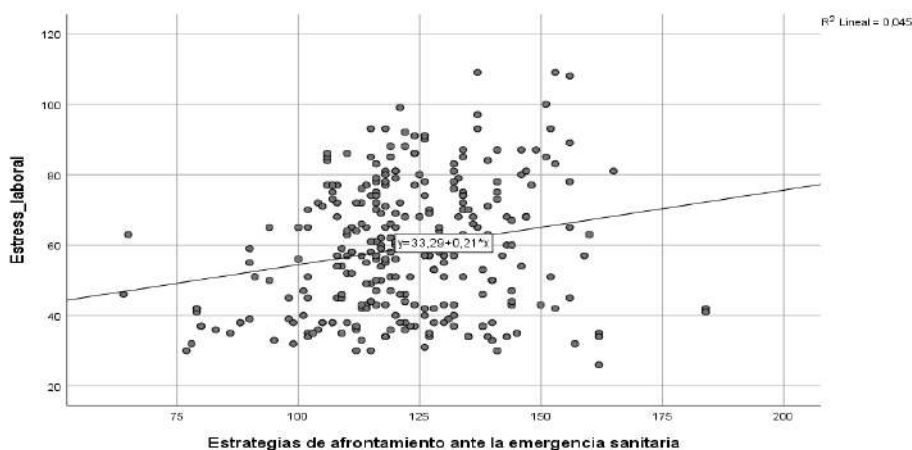
Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

De la tabla 36 se observa que, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, existe relación significativa entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia ($p=0,000 \leq 0.05$; $Rho=0,212$), la misma que es directamente proporcional y de una intensidad baja. Esto indica que, a mayores niveles de estrés laboral, mayor es el uso de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria.

Gráficamente se tiene:

Figura 23

Diagrama de Dispersión de la Correlación de las Variables



Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

5.3.2. *Correlación entre Estrés Laboral y la Dimensión de Afrontamiento Enfocado en la Solución del Problema*

Tabla 37

Correlación de Estrés Laboral y la Dimensión de Afrontamiento Enfocado en la Solución al Problema

Dimensión	Estrés laboral		
	Sig.	Rho	N
Enfocado en la solución al problema	0,539	0,036	294
Solución del problema	0,079	-0,103	294
Revaluación positiva	0,000	0,121*	294
Búsqueda de apoyo social	0,039	0,33	294

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 37 según el procesamiento estadístico de la prueba de Rho de Spearman no existe correlación entre estrés laboral y la dimensión de afrontamiento enfocado en la solución al problema porque tiene un $p=0,539$ y Rho 0,036. En la misma tabla se puede apreciar la relación de estrés laboral y las sub dimensiones de estrategia enfocado en la solución al problema, evidenciando que no existe una correlación entre estrés laboral y solución del problema porque se tiene un $p=0,079$ y Rho -0,103, existe una relación directa entre estrés laboral y revaluación positiva porque se tiene un $p=0,000$ y Rho 0,121, lo que nos indica que a medida que el efectivo policial va experimentado el estrés laboral analizara los aspectos positivos del problema y en el mismo sentido existe relación positiva entre estrés laboral y búsqueda de apoyo social, teniendo un $p=0,039$ y Rho 0,33, indicándonos que cuando el efectivo policial tiene estrés laboral busca información y apoyo emocional en amigos, familiares y compañeros de trabajo para afrontar la situación.

5.3.3. *Correlación entre Estrés Laboral y la Dimensión de Afrontamiento Enfocado a la Emoción*

Tabla 38

Correlación de Estrés Laboral y la Dimensión de Afrontamiento Enfocado a la Emoción

Dimensión	Estrés laboral		
	Sig.	Rho	N
Enfocado a la emoción	0,000	0,292**	294
Autofocalización negativa	0,000	0,210**	294
Expresión emocional abierta	0,000	0,249**	294
Evitación	0,000	0,223**	294
Religión	0,283	0,063	294

Nota. Elaborado en base a los resultados del SPSS v.26

En la tabla 38 se observa el análisis estadístico de acuerdo a Rho de Spearman, existe una relación directa significativa de intensidad baja entre estrés laboral y focalización a la emoción de $Rho=0,292$, con un $p=0,000$. Esto indica que, a mayores niveles de estrés laboral, el uso de la estrategia de afrontamiento enfocado a la emoción también incrementara, es decir, frente al estrés laboral elevado el afrontamiento focalizado a la emoción será el más empleado ante la emergencia sanitaria. En ese mismo sentido se aprecia la relación de estrés laboral y las sub dimensiones de focalización a la emoción, existe una correlación significativa baja entre estrés laboral y Autofocalización negativa de $Rho=0,210$, con un $p=0,000$, es decir que cuando se presentan situaciones estresantes los efectivos policiales se enfocan en situaciones negativas del problema o no aceptan el problema; con respecto al estrés laboral y la expresión emocional abierta existe una correlación positiva baja de $Rho=0,249$ con $p=0,000$, es decir al presentar estrés laboral los efectivos policiales expresan sus emociones desesperados frente al problema, en cuanto a la relación de estrés laboral y evitación existe una correlación positiva baja de $Rho=0,223$ con $p=0,000$, es decir los efectivos policiales al experimentar situaciones de estrés laboral realizaran actividades distractoras para evitar pensamientos negativos. En cambio, no existe relación entre estrés laboral y religión, ya que se tienen un $p=0,283$ y $Rho=0,063$.

Capítulo VI

Discusión

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio, en este apartado se mostrara el análisis y discusión, donde es importante realizar la comparación y diferencia que tiene el presente estudio con otros, en ese entender empezaremos con el objetivo general que es determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, donde se obtuvo P- valor = 0.009 que es menor que el nivel de significancia alfa = 0.05, es por este motivo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna general de la investigación, que establece la existencia de la correlación directamente proporcional y de una intensidad baja entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP- Cusco. Lo que indica que, a mayores niveles de estrés laboral, mayor es el uso de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria, esto nos hace entender que a pesar de que los efectivos policiales tuvieron dificultades o carencias en su labor durante la emergencia sanitaria supieron afrontarlas, también se sabe que los efectivos policiales desde el inicio de su formación, el cual es la etapa de adaptación, donde son preparados física, mentalmente bajo presión, lo

cual les permite desarrollar la capacidad de afrontar situaciones estresantes. Como dijo (Selye, 1980), (Gutiérrez,2020), (OMS, OIT, 2004) y (Diaz,2010) el estrés laboral es una respuesta inespecífica que puede tener la persona ante las exigencias laborales, en donde se pone a prueba su capacidad para resistir las demandas de su contexto, cuyo manejo requiere mecanismos de afrontamiento. En este mismo sentido (Lazarus y Folkman, 1986) y (Sandín y Chorot, 1920) refieren que el estrés muestra la relación entre el sujeto y su entorno, o mejor dicho la diferencia entre los agentes estresores tanto internos como externos y la capacidad del sujeto para afrontarlos. Y por último (Karasek, 1979) refiere que se produce estrés laboral cuando las demandas y exigencias de trabajo se sobrepone al control de la capacidad y habilidad de la persona, no olvidemos que existe un estrés positivo denominado eustrés, que fue planteado por Selye (1956), donde refiere que la persona se adapta al problema encontrando soluciones y manteniéndose con una aptitud positiva y activa. Tomando esta idea podemos decir que los efectivos policías de la Unidades Especializadas de Cusco, supieron lidiar con el estrés laboral adaptándose y desarrollando habilidades para poderlas afrontar en medio de la emergencia sanitaria.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Palacios (2017), quien también encontró una relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra Lima, de la misma forma un estudio similar es el de Garzón (2017), quien evidenció la relación entre las fuentes de estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en una empresa Electrobahía CIA. Ltda de la ciudad de Riobamba del Ecuador, en la misma línea Ramos, et al (2019) encontró relación desde 0,304 hasta 0,388 entre las fuentes de estrés y mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. Quispe (2020) en su trabajo evidenció una relación canónica moderada entre el síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en el personal policial de la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial (UTSEVI).

De manera contraria a los resultados obtenidos en el presente estudio, tenemos a Rojas (2021) quien no halló relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la división contra trata de personas de Lima, así mismo Delgado (2021) menciona que no existe relación significativa entre las variables estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud de un hospital de Sullana.

En cuanto al primer objetivo específico de la investigación que es identificar los niveles de estrés laboral en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, se observa que el nivel moderado de estrés laboral es el predominante con un 40,5% de representatividad, seguido por el nivel alto 30,6% y finalmente el nivel bajo 28,6%, lo que nos indica que los efectivos policiales están empezando a experimentar problemas de estrés laboral, los cuales si no son controlados a tiempo pueden pasar de un nivel moderado a un nivel alto, repercutiendo en su salud; la presencia de este nivel de estrés laboral en los efectivos policiales nos indica que, es el resultado del desequilibrio de la sobrecarga de responsabilidades, exigencias, presiones y condiciones laborales inadecuadas. Respecto a los resultados encontrados en la presente investigación, tenemos investigaciones similares como el de Palacios (2017) quien en una población de 40 sujetos evidenció que existe un nivel de estrés laboral regularmente aceptable en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima, Garzón (2017) también encontró resultados parecidos al presente, ya que encontró un nivel de estrés moderado de 36,6%, en trabajadores de una empresa, en relación a este estudio, Altamirano y Cervantes (2019) indican que los agentes municipales tienen estrés laboral en un índice medio a severo, en esta misma línea Delgado (2021) presenta en sus resultados un 48.5% de estrés laboral que equivale a niveles regulares en el personal de salud de un hospital de Sullana durante la pandemia, Príncipe (2021) encontró un nivel medio de estrés laboral con un 53% en los efectivos policiales de la comisaria

sectorial de Sihuas-Ancash, y por ultimo Portugal y Fuentes (2022) evidencio que los efectivos policiales de Arequipa Metropolitana presentan un nivel medio de estrés laboral, con un 86% .

En oposición a la presente investigación, tenemos el estudio hecho por Medina y Sánchez (2018) que evidencio un bajo nivel de estrés laboral con un 48,7% en los policías de las comisarias del Cusco, Rojas (2021) encontró un nivel de 91% de estrés laboral bajo en policías de la división contra trata de personas de Lima, Gutiérrez (2020) evidencio un 60% de estrés laboral alto en efectivos policiales de la Unidad de protección de carreteras de Ica.

Para complementar, en cuanto a los niveles de estrés laboral, también se observa un nivel moderado en la dimensión clima organizacional con 50 %, de la misma forma en las dimensiones estructura organizacional con 42%, influencia del líder con 43% y la dimensión falta de cohesión con 46%. Y en las dimensiones donde se obtuvo resultados de estrés laboral alto se encuentran, territorio organizacional con 40%, lo que significa que el ambiente o espacio personal donde se desenvuelve el efectivo policial no es adecuado y les genera altos niveles de estrés laboral, lo mismo ocurre en cuanto a la dimensión de tecnología, que presenta niveles altos con 36%, lo que indica que los efectivos policiales no cuentan con suministros o equipos para desarrollar adecuadamente su labor y como ultima dimensión se encuentra respaldo de grupo con 65% con un nivel alto, que indica que el apoyo entre colegas y trabajo en equipo no es la adecuada. A esta situación (Jhonson y Hall, 1988), refieren que el aumento del apoyo y respaldo de los superiores a todos los trabajadores en general, moderará el estresor en los efectivos policiales. Siegrist indica que la causante del estrés también se debe al incremento de esfuerzos intrínsecos y extrínsecos junto a bajas recompensas, por su parte (Leka ,2004) y (Peña, 2017) refieren que la causa de estrés laboral estará relacionada con la manera que se define el trabajo y la manera

como se gestiona en las entidades, a esto se suma el aumento de responsabilidades y de carga mental, trabajo repetitivo, la relación familiar y laboral, a lo que (Selye, 1994) refiere que el estrés laboral se da cuando no se encontró una adecuada adaptación a las demandas. La (OMS y la OIT, 2004) refieren que el estrés moderado es cuando la persona tiene sobrecarga de responsabilidades y no puede organizarlos de manera adecuada, y si estos niveles de estrés laboral van en aumento (Maslach y Jackson, 1982) nos indica que, podrían causar consecuencias críticas y perjudiciales como son; cansancio físico, las emociones con carga crónica y el desinterés en el trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico que es identificar los tipos de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria utilizados en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, el 41,5% de toda la población estudiada utiliza el afrontamiento dependiendo las circunstancias, el 41,2% de la muestra, utiliza el afrontamiento enfocado en la solución al problema dependiendo a las circunstancias y un 37,1% de la muestra utiliza el afrontamiento enfocado a la emoción dependiendo a las circunstancias. A partir de ello se interpreta que los efectivos policiales de la Unidades Especializadas de Cusco utilizan más la estrategia de afrontamiento enfocado en la solución al problema, lo que nos indica que, durante la emergencia sanitaria, los efectivos policiales reevaluaron aspectos positivos del problema, buscaron ayuda para resolver sus problemas ya sea en amigos, familiares o compañeros de trabajo, así logrando salir de las dificultades que se les presentaba durante la emergencia sanitaria. Y en las sub dimensiones de estrategias de afrontamiento encontramos que un 39,8% utiliza la estrategia a la solución del problema depende de las circunstancias, en la misma línea un 38,8% de los efectivos policiales utiliza la estrategia de reevaluación positiva de acuerdo a las circunstancias, un 45,9% de la población estudiada utiliza la estrategia expresión emocional abierta depende de las circunstancias, un 46,6% utiliza la estrategia de evitación depende de las circunstancias,

un 39,1 % utiliza la estrategia de apoyo social depende de las circunstancias y un 36,4% de la población estudiada utiliza la estrategia de religión casi nunca y depende de las circunstancias, y por ultimo un 94,6 % de los efectivos policías casi nunca utilizan la estrategia de afrontamiento de auto focalización negativa, este último resultado nos hace entender que los efectivos policiales son capaces de reevaluar los aspectos positivos del problema y buscar una solución, y por las puntuaciones generales se puede deducir que los efectivos policiales utilizan una estrategia u otra de acuerdo a las circunstancias que se les presente, a esto se suma resultados similares como el de Garzón (2017) quien encontró que, los trabajadores de la empresa Electrobahia CIA. LTDA del Ecuador utiliza estrategias de afrontamiento de planificación, interpretación positiva y aceptación, Rojas (2021) en efectivos policiales de la división contra trata de personas de Lima, evidencio que la población utiliza estrategias de afrontamiento depende de las circunstancias, encontrando puntajes altos en las estrategias de afrontamiento enfocado al problema con 46,6%. En contraposición se encuentra, Delgado (2021) en personal de salud del hospital de Sullana evidencio que un 53,1% de población utiliza la estrategia de afrontamiento depende de las circunstancias, con mayor prevalencia en la estrategia enfocado a la emoción con 23,5%, en el estudio realizado por Quispe (2020) se encontró que un 95% de la muestra utiliza el estilo de afrontamiento enfocado a la emoción. (Lazarus y Luanier 1978) nos indican que las estrategias de afrontamiento son esfuerzos intrapsíquicos orientados a manejar todas aquellas demandas ya sean internas o externas, años más tarde (Lazarus y Folkman, 1986), (Fernández, 1997) y (Carver, Scheier y Weintraub,1989), entienden a las estrategias de afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales que son cambiantes, flexibles y dependientes, no solo de la situación sino también de las características personales de cada individuo y recalando que no existen procesos de afrontamiento buenos o malos. (Frydenberg y Lewis 1993) menciona que las estrategias de

afrontamiento son acciones afectivas y cognitivas que tiene una persona como respuesta a situaciones estresantes y estos recursos nacen como proceso de aprendizaje y desarrollo personal, a los efectivos policiales en su formación les enseñan estrategias de afrontamiento y al mismo tiempo realizan trabajos bajo presión, estas mismas les ayudaron y permitieron afrontar situaciones estresantes durante la emergencia sanitaria, más sin embargo se puede deducir a partir de la predominancia de la utilización de la estrategia enfocado a la emoción, que se vieron en ocasiones, que no podía hacer nada ante la emergencia sanitaria.

Respecto al tercer objetivo específico que es identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión de estrategia enfocado en la solución al problema en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, no se comprobó la hipótesis alterna, de esta manera aceptando la hipótesis nula, lo que quiere decir que no existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la dimensión de estrategia enfocado en la solución al problema, más sin embargo se encontró relación positiva muy débil con un $Rho=0,121$ entre estrés laboral y la sub dimensión de revaluación positiva, también se encontró relación positiva débil de $Rho=0,33$ entre estrés laboral y la sub dimensión de búsqueda de apoyo social, estos hallazgos concuerdan con Delgado (2021) quien respecto a sus resultados de correlación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento centrado en el problema, acepta la hipótesis nula, es decir que no existe una correlación estadísticamente significativa, en el personal de salud durante la pandemia, en el hospital de Sullana, este mismo estudio es semejante al resultados hallado por Rojas (2021) quien no halló relación entre estrés laboral y estilos de afrontamiento dirigido al problema en una población policial, opuesta a esta encontramos el estudio realizado por Palacios (2017) quien si encontró relación entre estrés laboral y focalización al problema. A partir de ello se puede inferir independientemente, de que los efectivos policiales manifiesten estrés laboral o no,

podrán identificar el problema y evaluar las mejores alternativas de solución, (Lazarus y Folkman, 1986) nos indican que las estrategias de afrontamiento enfocados al problema se da cuando la persona busca manejar o alterar netamente el problema, haciendo de lado la respuesta emocional que pueda causar esta, años más tarde el mismo (Lazarus, 1993) refiere que la utilización de la estrategia de afrontamiento enfocado en la solución al problema se dará porque la persona siente que puede ser capaz de hacer frente y contrarlar con una acción al estresor que viene generando malestar en la persona.

Respecto al cuarto objetivo específico que dice identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión de estrategia enfocado a la emoción en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, se encontró la existencia de una correlación significativa baja ya que se obtuvo un $p=0,000$ y $Rho= 0,292$, más sin embargo no pudimos decir lo mismo en cuanto a la relación entre estrés laboral y la sub dimensión de religión ya que no se evidencio relación alguna, esto haciéndonos entender que cuando los efectivos policiales puedan presentar o no estrés laboral, no necesariamente utilizaran la estrategia de afrontamiento de la religión, a los resultados hallados en el presente estudio son similares al de Palacios (2017) quien encontró una relación entre estrés laboral y focalización en la emoción en los trabajadores del Centro de Salud Laderas de Chillón, a diferencia de Delgado en (2021) y Rojas (2021) quienes no encontraron relación significativa entre estrés laboral y estilos de afrontamiento enfocado en la emoción, a esto (Lazarus y Folkman, 1986) refieren que el afrontamiento enfocado a la emoción se basa en modificar o regular la respuesta emocional que ha generado el problema, el mismo (Lazarus, 1993) agrega a esta idea indicándonos que cuando la persona se encuentra en una situación de estrés, y esta misma evalúa que no puede afrontar y no puede hacer más nada, entonces la persona solo podrá modificar la respuesta que trae esta situación, encontramos a (Jhonson, Hall, 1988 y Karasek, 1989) quienes nos indica que cuando la persona se encuentre en situaciones de estrés laboral el

apoyo y respaldo ya sea de amigos, familiares y compañeros de trabajo serán un soporte que permitirá moderar el estresor.

Capítulo VII

Conclusiones y Recomendaciones

La investigación tuvo como fin encontrar la relación entre las variables de estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria, después de la recopilación de información teórica, procesamiento de los datos a través de programa estadístico, seguido por el análisis e interpretación de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones.

1. Existe una relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de Cusco, lo que nos indica que a medida el efectivo policial experimente estrés laboral desarrollara nuevas estrategias de afrontamiento. De esta manera aceptamos la hipótesis alterna general.
2. En el primer objetivo específico se describe los niveles de estrés laboral de los efectivos policiales en las 12 Unidades Especializadas de Cusco, donde se indica que tienen un estrés moderado, no olvidando que existe un nivel alto en las dimensiones de territorio organizacional, tecnología y respaldo de grupo.

3. Respecto al segundo objetivo específico los efectivos policiales utilizan las estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria de acuerdo a las circunstancias que se les presenta en su diario vivir.
4. En cuanto al tercer objetivo específico no se encontró una correlación entre estrés laboral y la dimensión de estrategia enfocado en la solución al problema, de ahí que se acepta primera hipótesis específica nula.
5. En función al cuarto objetivo específico se encontró una correlación significativa de una intensidad baja entre estrés laboral y la dimensión de estrategia enfocado a la emoción, siendo así importante para los efectivos policiales tener el soporte emocional a partir del apoyo del entorno familiar y social, para poder afrontar situaciones de estrés laboral. De esa manera se acepta la segunda hipótesis específica alterna.

Recomendaciones

1. Se sugiere realizar nuevas investigaciones locales y nacionales, en efectivos policiales, que trabajen en comisarías con el fin de ampliar el conocimiento de la relación de ambas variables y comparar dichos resultados. Así mismo, realizar investigaciones con variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional, respaldo de grupo.
2. Se sugiere realizar nuevas investigaciones con las variables de estudio en otras Instituciones Armadas del Perú, para poder conocer, si la formación castrense influye en la utilización de estrategias de afrontamiento.
3. Se sugiere a la Unidad de Bienestar de la VII MACREPOL Región-Cusco en coordinación con el Área De Psicología del Policlínico PNP Santa Rosa- Cusco-San Sebastián, realizar gestiones en beneficio de los efectivos policiales y al mismo tiempo realizar actividades de psicoeducación de las variables estudiadas, talleres semestrales de técnicas de relajación, trabajo en equipo, control de emociones, taller de liderazgo y motivación, con el fin de reducir el porcentaje de estrés laboral moderado de los efectivos policiales.
4. Se sugiere al Área de Psicología del Policlínico PNP Santa Rosa- Cusco-San Sebastián, realizar campañas de detección con instrumentos de aplicación breve de estrés laboral y estrategias de afrontamiento, con el objetivo de realizar un trabajo personalizado con efectivos policiales que presenten estrés laboral y mejorar sus habilidades de afrontamiento.
5. Se sugiere a las Unidades Especializadas, fomentar la participación y la toma de decisiones compartida entre los efectivos policiales en la planificación de estrategias y políticas relacionadas con su trabajo, lo que puede aumentar su sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

Referencias

- Altamirano, G y Cervantes, J. (2019). *Sleep quality and work stress in police officers of the municipality of Teotihuacan. (Degree Thesis, National Autonomous University of Mexico)*. <https://n9.cl/0xdw2>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Editorial Universitaria.
- Arias, A. 2014. *Perceived stress and self-care actions in adults with type 2 diabetes (Doctoral Thesis, Universidad Autónoma de Nuevo León)*. <https://n9.cl/0xdw2>
- Arias, G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6th edition*. Editorial Episteme. <https://acortar.link/18zqH0>
- Ávila, J. (2014). *Stress a health problem in today's world. Con-Ciencia Magazine, Revista Con-Ciencia*. 2(1), 117-125. <https://bit.ly/3B9XNrS>
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Constitución Política del Perú [Const] Art. N°166. 1993
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf
- Cooper, C. y James, Q. (2017). *"The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice"* Reino Unido: Editorial Wiley-Blackwell
- Decreto Supremo Legislativo N°1267. Ley de la Policía Nacional del Perú. Diario Oficial El Peruano (2017)
- Decreto Supremo N°021-219-IN. Ley de la formación profesional policial. Diario Oficial El Peruano (2019)
- Díaz, Y. (2010). *Afrontamiento académico y estrés en estudiantes de medicina. Humanidades Médicas*, 10(1), 20-24. <https://n9.cl/89skd>

- García, M y Luceño, L. (2020). Modelo esfuerzo, recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Revista Psicológica Universidad Complutense de Madrid*, 28(1), 16-29.
- García, N. y Zea, R. (2011). Estrés académico. *Revista de psicología Universidad de Antioquia*, 3(2), 55-82. <https://n9.cl/wqgu>
- Gálvez, D. (2015). *Estrés*. chatpdf.com/c/OEybar706QyemR2hDevvl
- Gutiérrez, C. (2020). *Resiliencia y estrés laboral en policías de la unidad de protección vial de Ica, departamento de Ica, en el contexto de una emergencia sanitaria, 2020*. (Tesis de titulación, Universidad Autónoma de Ica). Repositorio institucional. <https://bit.ly/3jc2VW3>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Ediciones Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3sJvcX8>
INEI <https://www.ine.es/>
- Johnson, J. y Hall, B. (1988). *Apoyo social en el lugar de trabajo y enfermedad cardiovascular: un estudio transversal de una muestra aleatoria de la población trabajadora sueca*. *Revista Estadounidense de Salud Pública*, 78 (10), 1336-1342. <https://bit.ly/3zeIDRD>
- Johnson, J., Gardell, B. y Johannson, G. (2020). *El entorno laboral psicosocial: organización del trabajo, democratización y salud: ensayos en memoria de Bertil Gardell*. Routledge. <https://bit.ly/3zeIDRD>
- Juárez, A. (2014). *Demanda Control y la Salud Mental en profesionales de Salud: Un estudio en Seis Países Latinoamericanos*. <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/215>
- Karasek, R. (1979). Exigencias laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental. *Ciencia Administrativa Trimestral*, 24, 285-308.

- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable: estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral*. Editorial Basic Books.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Editorial Martinez Roca.
- Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Editorial Institute of work, Health and organisations.
- Marquina, R. (2021) *Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional de Peru frente a la pandemia causada por el covid-19*. Revista ConCiencia EPG- Vol.6(2). <https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php>
- Medina, L. G., y Sánchez, K. (2018). *Estrés laboral en el personal policial de las comisarías de Cusco, 2017*. (Tesis de grado, Universidad Andina).
<https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2461/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo (2012) *Guía del formador, SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. Editorial Centro Internacional de Formación de la OIT. Turín, Italia
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *Organización del trabajo y estrés*.
<https://bit.ly/3zflkG6>
- Patlán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Revista Uninorte Salud, 35(1), 156-184. <https://bit.ly/38aaGFR>
- Peña, E. (2017). *Estrés Laboral*.
https://scholar.google.com.pe/scholar?q=%22galvez+2015%22+estr%C3%A9s+laboral&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Portugal, M. y Fuentes, B. (2022). *Bienestar Psicológico y estrés laboral en efectivos policiales de Arequipa Metropolitana*. Tesis de grado, Universidad Católica San Pablo.

- Príncipe, Y. (2021). *Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas-Áncash -2021*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo.
- Quispe, R. A. (2020) *Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en el personal de la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial (UTSEVI) Cusco-2020*. Tesis de grado, UNSAAC.
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., y González, M. (2019). *Estudio del estrés laboral y mecanismos de afrontamiento en las instituciones públicas ecuatorianas*. Revista Espacios, 40(7), 8. <https://bit.ly/387x96o>
- Sandín y Chorot (2003). *Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar* Revista de Psicopatología y Psicología Clínica.
<file:///C:/Users/HP/Downloads/3941-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7263-1-10-20130211.PDF>
- Siegrist, J. (1998). *Efectos adversos para la salud del desequilibrio esfuerzo-recompensa en todo el trabajo: teoría, apoyo empírico e implicaciones para la prevención*. Cooper, C. L. (Ed.). <https://bit.ly/2Wlq7IY>

Anexos

Anexo 1. Autorización para la Aplicación de los Instrumentos en la VII MACREPOL

Región Cusco

SOLICITUD: Permiso para la aplicación de pruebas.

SEÑOR: GENERAL PNP, AGUSTO JAVIER RIOS TIRAVANTI, JEFE DE LA MACREPOL-CUSCO.


NELY CANDY HUAMAN HUILLCA, identificada con DNI. N° 70243965, domiciliada en Independencia 1 N° 4, del distrito del Cusco, egresada de la Escuela Profesional de Psicología – UNSAAC. Ante usted me presento respetuosamente y expongo:


Que, habiendo culminado la carrera profesional de Psicología en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, solicito a usted permiso para realizar el trabajo de investigación y aplicación de pruebas en su División Policial sobre "ESTRES LABORAL Y MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA", para poder optar el grado de Psicóloga.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a Ud. Señor General de la PNP acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Cusco, 11 de enero de 2021.


 NELY CANDY HUAMAN HUILLCA
 DNI. N°70243965



SOLICITUD: Permiso para la aplicación de prueba.

SEÑOR: GENERAL PNP, AGUSTO JAVIER RIOS TIRAVANTI, JEFE DE LA MACREPOL-CUSCO.

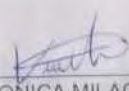
VERONICA MILAGROS MENDOZA ALONSO, identificada con DNI. N°74147840, domiciliada en Jr. Pumacahua N°840, del distrito de Sicuani, egresada de la Escuela Profesional de Psicología - UNSAAC. Ante usted me presento respetuosamente y expongo

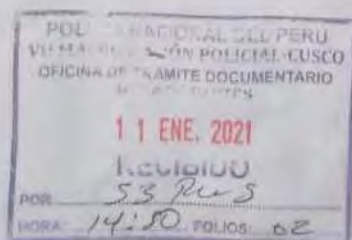
Que, habiendo culminado la carrera profesional de Psicología en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, solicito a usted permiso para realizar el trabajo de investigación y aplicación de pruebas en su División Policial sobre "ESTRES LABORAL Y MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA", para poder optar el grado de Psicóloga.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a Ud. Señor General de la PNP acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Cusco, 11 de enero de 2021.


VERONICA MILAGROS MENDOZA ALONSO
DNI. N°74147840

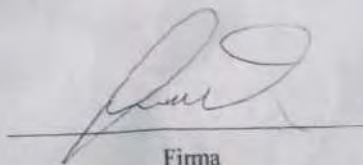


*Anexo 2. Consentimiento Informado***CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Señor le invitamos a participar en el estudio titulado: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria en las Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021". La finalidad de este estudio es establecer la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria, lo mismo que permitirá conocimiento acerca de un tema tan importante como este.

Se garantiza la confidencialidad, ya que se realizará de forma anónima, si bien los resultados serán publicados, de ninguna forma se permitirá la identificación de las personas que participen en este estudio.

Después de lo leído acepto voluntariamente a participar en este estudio.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and curves, positioned above a horizontal line.

Firma

Anexo 3. Instrumento Evaluado de Estrés Laboral

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

GRADO: ST 2 AÑOS DE SERVICIO: 27 GENERO(F): EDAD: 50
 UNIDAD QUE LABORA: VSE PMP CARGO: OPERATIVO FECHA: 11/11/90

INSTRUCCIONES

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted.

Marque con un aspa (x) el número que mejor identifique su respuesta.

Escribir 1 la condición **NUNCA** es fuente de estrés.

Escribir 2 si la condición **CASI NUNCA** es fuente de estrés.

Escribir 3 si la condición **A VECES** es fuente de estrés.

Escribir 4 si la condición **CASI SIEMPRE** es fuente de estrés.

Escribir 5 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

Nº	ITEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	No comprender las metas y misión de mi institución, me estresa.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
2	Rendir informes a mis colegas y superiores en esta emergencia, me estresa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
3	No controlar las actividades de mi área de trabajo en esta emergencia, me estresa.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
4	No contar con un equipo de trabajo disponible ante esta emergencia, me estresa.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5	Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes en esta emergencia, me estresa.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
6	Cuando mi superior no me respeta ante el tipo de trabajo por la emergencia, me causa estrés.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
7	No contar con la colaboración de mis compañeros en el trabajo debido a la emergencia, me causa estrés.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
8	No contar con el respaldo de mi equipo de trabajo en el cumplimiento de mis funciones, me estresa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
9	Ser de un equipo de trabajo sin prestigio en la institución policial, me estresa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
10	La forma en la cual trabaja mi institución no sea clara, me estresa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5

11	Las políticas y nuevas normativas de la PNP ante el COVID-19 impidan mi normal desempeño, me estresa.	1	2	3	4	5
12	Tener poco control laboral con personas de mi mismo grado, me causa estrés.	1	2	3	4	5
13	Cuando mi Jefe no muestra preocupación por mi bienestar, me estresa.	1	2	3	4	5
14	No contar con un conocimiento técnico ante la emergencia, me causa estrés.	1	2	3	4	5
15	No tener un espacio laboral privado, me estresa.	1	2	3	4	5
16	La burocracia de los trámites documentarios de la institución, me estresa.	1	2	3	4	5
17	Que mi superior no tenga confianza en mi desempeño laboral, me estresa.	1	2	3	4	5
18	Un equipo de trabajo desorganizado ante esta emergencia, me estresa.	1	2	3	4	5
19	La ausencia de apoyo de mis compañeros de trabajo ante las injustas demandas laborales de hoy, me causa estrés.	1	2	3	4	5
20	Que la Institución policial carezca de dirección y objetivos, me estresa.	1	2	3	4	5
21	La presión laboral ante la emergencia, me causa estrés.	1	2	3	4	5
22	Laborar con efectivos policiales de otras unidades en esta coyuntura, me estresa.	1	2	3	4	5
23	No tener apoyo de mi equipo de trabajo cuando lo necesito, me estresa.	1	2	3	4	5
24	La falta de respeto dentro de la institución policial, me causa estrés.	1	2	3	4	5
25	No contar con tecnología eficientes para trabajar, me estresa.	1	2	3	4	5

Anexo 4. Instrumento Evaluado de Estrategias de Afrontamiento ante la Emergencia Sanitaria

13

CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS (CAE)

GRADO: 579 AÑOS DE SERVICIO: 47 GENERO: (F) EDAD: 50

UNIDAD QUE LABORA: USE P10 CARGO: OPERATIVO FECHA: 17/11/20

INSTRUCCIONES: En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar la emergencia sanitaria que se está viviendo en la actualidad. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas ni tampoco unas son mejores o peores que otras.

Marque con un aspa (X) el número que mejor representa sus formas de afrontamiento al estrés ante la emergencia sanitaria que se indican.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

Nº	ITEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Trató de analizar las causas del problema para poder hacerle frente.	1	2	3	4	5
2	Me convencí de que haga lo que haga las cosas siempre me saldrán mal.	1	2	3	4	5
3	Me centro en los aspectos positivos del estado de emergencia.	1	2	3	4	5
4	Descargo mi mal humor con los demás.	1	2	3	4	5
5	Cuando se me viene a la cabeza los problemas de la pandemia trato de concentrarme en otras cosas.	1	2	3	4	5
6	Comenté con familiares o amigos como me siento durante el estado de emergencia.	1	2	3	4	5
7	Asisti a misas virtuales.	1	2	3	4	5
8	Ayudo a controlar el problema de la emergencia sanitaria, siguiendo pasos específicos.	1	2	3	4	5
9	No hago nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas.	1	2	3	4	5
10	Rescato lo positivo del estado de emergencia.	1	2	3	4	5
11	Tuve discusiones con ciertas personas (familiares y compañeros de trabajo)	1	2	3	4	5
12	Me enfoco en el trabajo o en otras actividades para desligarme del problema.	1	2	3	4	5
13	Pido consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el estado de emergencia	1	2	3	4	5

14	Pido ayuda espiritual a algún religioso cuando tengo problemas por esta pandemia.	1	2	3	4	5
15	Elaboro un plan de acción y procuro llevarlo a cabo.	1	2	3	4	5
16	Comprendo que soy parte del problema ante la pandemia.	1	2	3	4	5
17	Descubrí que durante el estado de emergencia hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás.	1	2	3	4	5
18	Me comporto de forma hostil con los demás.	1	2	3	4	5
19	Realizo diversas actividades para olvidarme de la pandemia.	1	2	3	4	5
20	Pido ayuda a parientes y amigos para pensar acerca de la pandemia.	1	2	3	4	5
21	Asisto a misas virtuales para rogar que termine la pandemia.	1	2	3	4	5
22	Hablo con compañeros del trabajo para encontrar soluciones y sobrellevar el estado de emergencia.	1	2	3	4	5
23	Me siento incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación de la pandemia.	1	2	3	4	5
24	Comprendo que existen otras cosas diferentes a la pandemia, más importantes para mí.	1	2	3	4	5
25	Agredo a algunas personas.	1	2	3	4	5
26	Procuro no pensar en la pandemia.	1	2	3	4	5
27	Converso con amigos o familiares para que me tranquilicen cuando me siento mal.	1	2	3	4	5
28	Tengo fe, en que Dios remedie la situación.	1	2	3	4	5
29	Hago frente a la pandemia poniendo en marcha soluciones concretas.	1	2	3	4	5
30	Por mí mismo no puedo hacer nada para resolver la pandemia.	1	2	3	4	5
31	Experimenté personalmente de que "no hay mal que por bien no venga".	1	2	3	4	5
32	Me irmito con familiares, amigos y compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
33	Puse en práctica alguna actividad recreativa para olvidarme de la pandemia.	1	2	3	4	5
34	Pido a algún amigo o familiar que me indique la mejor solución a seguir en el estado de emergencia.	1	2	3	4	5
35	Rezo.	1	2	3	4	5
36	Pienso en los pasos a seguir para enfrentar la pandemia.	1	2	3	4	5
37	Me resigno a aceptar las cosas como son.	1	2	3	4	5
38	Después de todo, las cosas podrían haber sido peor.	1	2	3	4	5
39	Me desahogo expresando mis sentimientos debido a la pandemia.	1	2	3	4	5
40	Intento olvidarme de la pandemia.	1	2	3	4	5
41	Procuro que mis amigos y familiares me escuchen para expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
42	Enciendo velas y rezo para que termine la pandemia.	1	2	3	4	5

Anexo 5. Valoración de Confiabilidad del Instrumento de Estrés Laboral

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

- II. DATOS GENERALES
 - 2.1 Nombre del instrumento de evaluación: "Escala de estrés laboral GUT-ONES"
 - 2.2 Investigadores: Yvonne Méndez, Mercedes Alencón y Nely Cruz (Universidad Católica)
- 3. DATOS DEL EXPERTO
 - 3.1 Nombre y apellido: *Alfonso Esteban Pacheco Vargas*
 - 3.2 Especialidad: *Psicología*
 - 3.3 Fecha: *5-16-11-2020*

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
10. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 4 5
11. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 3 4 5
12. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo teórico del estudio?	1 2 3 4 5
13. ¿Considera usted que es aplicables en diversas oportunidades este instrumento a muestras seriales, transversales, también datos similares?	1 2 3 4 5
14. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son claros y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 5
15. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los rasgos objetivos?	1 2 3 4 5
16. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 5
17. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de muestra a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 5
18. ¿Cree usted que las escalas de medición obtenidas son pertinentes a los objetivos teóricos de estudio?	1 2 3 4 5

¿Que aspectos habría de modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos tendrían que disminuir? *Mejorar la redacción de los ítem 11 Mejor y más claro, con solo palabra como se venite, buscar. Siempre más 11*

Observaciones:

APLICABLE 64 NO APLICABLE 11

Alfonso Esteban Pacheco Vargas
 Sello y Firma del Experto
 DNI: 40329469

Anexo 7. Validez de Instrumentos de Evaluación

Validez de escala de estrés laboral OIT-OMS

N preguntas	Expertos					Promedio	Promedio (X1-Y1) ²
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5		
1	4	4	5	4	5	4.4	0.36
2	5	4	5	4	4	4.4	0.36
3	5	5	5	5	5	5	0
4	4	5	5	4	5	4.6	0.16
5	4	4	5	5	5	4.6	0.16
6	4	5	5	5	4	4.6	0.16
7	4	5	5	5	5	4.8	0.4
8	5	5	5	5	5	5	0
9	5	5	5	5	5	5	0
						Suma	√1.6
						Total	1,264
						Rango	A
						Valoración	Adecuación total

Validez Cuestionario de estrategias de afrontamiento ante la emergencia sanitaria

N preguntas	Expertos					Promedio	Promedio (X1-Y1) ²
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto5		
1	5	5	5	5	5	5	0
2	4	5	5	4	4	4.4	0.36
3	5	5	5	5	5	5	0
4	4	5	5	5	5	4.8	0.4
5	4	5	5	4	4	4.4	0.36
6	4	5	5	5	4	4.6	0.16
7	4	5	5	5	5	4.8	0.4
8	5	5	5	5	5	5	0
9	5	5	5	5	5	5	0
						Suma	√1.68
						Total	1.296
						Rango	A
						Valoración	Adecuación total

Anexo 8. Fotos de la Aplicación de los Instrumentos en los Efectivos Policiales de la Unidades Especializadas de la PNP-Cusco, 2021

