



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**DESEQUILIBRIO ESFUERZO – RECOMPENSA Y SU RELACIÓN CON LA  
DEPRESIÓN EN POLICÍAS DE TROPA DE BABAHOYO, ECUADOR.**

**Profesor  
Ing. David Duran Rodas**

**Autores:  
Daniela Alejandra Leguizamo Alvarado  
Evelyn Mishell Ramos Granja**

**2022**

## RESUMEN

Las patologías de la salud mental cada vez son más frecuentes en la población en general, logrando afectar incluso su desempeño en las actividades diarias. La depresión asociada al entorno laboral influye significativamente en el rendimiento en el lugar de trabajo, disminuyendo consecuentemente la calidad de las funciones laborales. Los miembros de la Policía Nacional están altamente expuestos a padecer deterioro en su salud mental, ya sea por factores sociodemográficos, exposición a la violencia laboral, sobrecarga de trabajo y la percepción del desequilibrio entre la demanda de trabajo exigida y las compensaciones recibidas; todas estas situaciones pueden ser detonantes de depresión, ansiedad, distrés, etc.

El presente estudio es de tipo observacional, descriptivo de corte transversal; se llevó a cabo para identificar la relación existente entre el Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) y Depresión en 116 funcionarios de servicio tropa del Comando de la Policía Nacional Los Ríos N°12 de la ciudad de Babahoyo, Ecuador.

En el análisis de los resultados se encontró mayor tendencia de padecer trastornos depresivos en aquellos agentes que presentaban el modelo DER (OR= 3, IC= 95%) y aquellos que estuvieron expuestos a violencia física (OR= 3,33, IC=95%).

Este estudio ayuda a comprender el gran impacto que tienen la disconformidad de los policías con relación al reconocimiento público de los méritos, compensaciones económicas adecuadas, políticas de buena relación entre los altos directivos y subordinados policiales para reducir significativamente los trastornos depresivos producto del desbalance entre la alta demanda laboral y la escasa recompensa recibida en esta población trabajadora.

## **ABSTRACT**

Mental health pathologies are becoming more frequent in the general population, even affecting their performance in daily activities. Depression associated with the work environment significantly influences performance in the workplace, consequently reducing the quality of work functions. Members of the National Police are highly exposed to deteriorating mental health, whether due to sociodemographic factors, exposure to workplace violence, work overload and the perception of the imbalance between the demand for work demanded and the compensation received; All these situations can trigger depression, anxiety, distress, etc.

The present study is of an observational, descriptive cross-sectional type; was carried out to identify the relationship between the Effort-Reward Imbalance (DER) and Depression in 116 troop service officers of the Los Ríos National Police Command No. 12 in the city of Babahoyo, Ecuador.

In the analysis of the results, a greater tendency to suffer from depressive disorders was found in those agents who presented the DER model (OR= 3, CI= 95%) and those who were exposed to physical violence (OR= 3.33, CI= 95 %)

This study helps to understand the great impact that police disagreement has in relation to public recognition of merits, adequate financial compensation, good relationship policies between senior managers and police subordinates to significantly reduce depressive disorders resulting from the imbalance between high labor demand and little reward received in this working population.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

### CONTENTS

1.	RESUMEN .....	2
2.	ABSTRACT .....	3
3.	INTRODUCCIÓN .....	7
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA .....	16
5.	RESULTADOS .....	19
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	25
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	30
8.	REFERENCIAS .....	32

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores sociodemográficos y condiciones de trabajo en funcionarios de la Policía Nacional en Babahoyo ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabla 2 Prevalencia de Depresión asociada a factores sociodemográficos y condiciones de trabajo de la población de estudio ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabla 3 Regresión logística con Odds Ratio Crudo y Ajustado para la asociación de depresión y DER en la población de estudio .... **Error! Bookmark not defined.**



## INTRODUCCIÓN

Todas las enfermedades que pertenecen al grupo de los trastornos mentales provocan un gran impacto en la vida de las personas y en su desempeño en la sociedad, estas alteraciones con el pasar de los años han logrado tornarse cada vez más comunes. Se estima que, aproximadamente una cifra del 20% de la población mundial a lo largo de su vida va a padecer de algún trastorno de este tipo, lo que conduce a que sea sumamente necesario acudir a un profesional de la salud (OMS, 2021).

De acuerdo con varios autores se define a la depresión como una alteración que afecta al estado de ánimo y que se acompaña de cambios en el humor, donde se presentan síntomas de afecto tales como, tristeza, soledad, irritabilidad, apatía, anhedonia, dolor sin explicación alguna, incluso es muy frecuente que algunos pacientes lleguen a somatizar algún tipo de malestar general o focalizado, tales como pérdida de peso, cefalea, trastornos de la digestión y/o alteraciones musculoesqueléticas. En la población que padece de depresión, se hace muy evidente una disminución en la calidad de vida que produce como consecuencia un deterioro físico y mental que incluso podría llevar a desenlaces fatales. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014; Gómez-Juanes et al., 2017).

La depresión pertenece a uno de los trastornos afectivos más comunes que integran la psicopatología, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud en el 2017 se ha demostrado que un 4,4% de la población mundial se encuentra afectada por esta patología, con un equivalente a 280 millones de personas, valores en los cuales se puede estimar que un 5% pertenece a adultos y un 5,7% a adultos mayores a 60 años. Se ha descrito que esta enfermedad es dos veces más frecuente en el sexo femenino que en el sexo masculino. Es necesario recalcar que estas cifras hacen referencias a pacientes diagnosticados por profesionales de salud competentes (Coila, 2019).

La estadística más alta de presencia de ansiedad en los países de América Latina lo lidera Brasil, según estudios realizados por la OMS en 2017, se encontraron 11 548 577 casos de pacientes diagnosticados con ansiedad, lo cual equivale al 5.8% de la población, seguido por Paraguay con un 5.2% de sus habitantes, Chile y Uruguay ambos con el 5% de su población. Ecuador se ubica en el octavo lugar entre los países de Latinoamérica con un total del 4.6% de su población, valor que corresponde a 721 971 casos diagnosticados (Ministerio de Salud Pública, 2016).

En Ecuador, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2015, existieron 3.406 pacientes hospitalizados a causa de depresión, basándose en las cifras de egresos hospitalarios (OMS, 2021). En la actualidad, se conocen de varios tipos de terapéuticas eficaces que pueden contribuir al tratamiento de esta patología; sin embargo, esto no ha sido suficiente ya que, a pesar de la evolución en el tratamiento de esta enfermedad, alrededor del 75% de las personas que padecen de depresión que habitan en países que tienen carencias económicas o en aquellos que no cuentan con personal sanitario debidamente capacitado, no reciben tratamiento alguno ya sea porque no son diagnosticados adecuadamente o porque no se les brinda la importancia necesaria que este trastorno amerita (OMS, 2021).

En lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional, los trabajadores de diversos sectores laborales se encuentran muy expuestos a padecer trastornos depresivos debido a la gran cantidad de situaciones que pueden convertir un entorno de trabajo saludable en uno dañino para la salud mental (Buenaventura et al., 2019).

Los funcionarios de la Policía Nacional llevan a su cargo trabajos considerados como arduos, estresantes y altamente peligrosos debido a la exposición que tienen al momento de confrontar la delincuencia, violencia y episodios traumáticos, donde no se descarta la posibilidad de ser herido o en el acto, fallecer (Morales-Manrique & Valderrama-Zurián, 2015). Las actividades del personal policial se pueden realizar, ya sea desde una unidad de comando detrás de un escritorio o también en el campo operativo encargándose de la comunidad y a su vez, se pueden clasificar desde las simples hasta las más complejas, tal



es el caso de denunciar una infracción o bien sea, la resolución de conflictos que incluyen asesinatos, utilización de herramientas peligrosas e interacción con bandas delictivas, entre otros (Coila, 2019).

Dentro de las responsabilidades y las funciones a cargo del personal policial existen ciertos aspectos importantes a destacar, entre los que encontramos una elevada demanda de atención y concentración, la misma que suele acompañarse en varias ocasiones de estricta supervisión, jornadas de trabajo extenuantes, los turnos rotativos y el repetitivo contacto con la comunidad, todos estos factores conllevan en primera instancia a la aparición de un alto nivel de estrés. Cabe destacar que, a los puntos mencionados anteriormente, se le adjudica también las altas expectativas por parte de la sociedad en tener un cuerpo policial que realice un trabajo íntegro y eficaz, lo que contribuye a sumar una carga tensional adicional al funcionario de la policía (Vallellano & Díaz-Ramiro, 2016).

Dichas situaciones en las que se menciona la exposición a un alto nivel de estrés a largo plazo; sin dejar atrás el problema que aqueja su salud mental, que en la mayoría de los casos no son detectados ni tratados a tiempo, conducen a los policías a una serie de problemas psicológicos que se traducen en una disminución del rendimiento y de la satisfacción laboral que en conjunto contribuirán a la aparición de un trastorno depresivo (Husain, 2020).

Es de conocimiento general que, siempre que exista algún tipo de esfuerzo en el trabajo, este debe ser parte de un desarrollo donde la reciprocidad juega un papel importante en la sociedad y en el entorno laboral, debido a que termina en algún tipo de recompensa. Existe una distribución que implica a la recompensa relacionada al trabajo, la cual puede verse manifestada a través de varios modos tales como, consideración y estimación, remuneración, seguridad y carrera laboral.

El término estudiado del Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa (DER), indica que mientras no sea recíproca la relación entre trabajo - recompensa o en su defecto, que impliquen diferencias drásticas con condiciones altas de esfuerzos y recompensas bajas, ocasionará en el profesional emociones negativas teniendo intervención en el sistema neuroendocrino.

El modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa es el resultado de que los trabajadores se den cuenta del desbalance entre las situaciones laborales de alta demanda y la escasa compensación laboral (Eunae et al., 2021); el deterioro de la salud mental por DER es cada vez más común en la población trabajadora, tal es así que se ha evidenciado que los trabajadores que se desenvuelven ante un modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa presentan 1,5 veces mayor riesgo de padecer trastornos depresivos (Rugulies et al., National Center for Biotechnology Information, 2017) (Kyung-Jin & Sung-Hyun, 2021).

Parece ser relevante mencionar otras situaciones que suelen ocurrir en personas con niveles motivacionales exagerados relacionados a la vida laboral; estos trabajadores tienen una elevada necesidad de ser aprobados por su entorno laboral teniendo como consecuencia la presencia de mayor estrés incluyendo indicios de depresión. De esta manera, los trabajadores llegan a tener percepciones erradas o distorsionadas las cuales evalúan la relación esfuerzo - recompensa como insuficiente. (Fernández-López & Elisa Fernández-Fidalgo, 2018).

Este desequilibrio desencadena una importante insatisfacción laboral, que puede derivar en alteraciones del sueño, estrés, ansiedad y trastornos depresivos (Skogen et al., 2019). Los ejemplos incluyen a los trabajadores de la salud, una población comúnmente afectada física y emocionalmente por el entorno laboral en el que ejercen sus actividades; en consecuencia, los trabajadores sanitarios tienen un alto riesgo de desarrollar trastornos mentales producto de la insatisfacción laboral, y varios factores, como largas horas de trabajo y malas relaciones con pacientes y colegas (Beschoner et al., 2021).

Los agentes de la policía forman parte de las poblaciones trabajadoras con mayor riesgo a enfrentar situaciones que ocasionen deterioro en su salud mental, ya sea esto por factores sociodemográficos (edad, estado civil, años de servicio dentro de la institución, ciudad de trabajo diferente a la ciudad de origen), exposición a la violencia laboral, carga laboral en demasía y por la percepción del desbalance entre la demanda de trabajo exigida y las compensaciones recibidas (Bazán & Cerna, 2019) (Seyd et al., 2020).

En Ecuador actualmente, como en la mayoría de los países de América Latina, los altos niveles de inseguridad han sido claramente evidenciados, razón por la cual, el poco o nulo respeto además de, la falta de apoyo y empatía por parte de la sociedad hacia el cuerpo policial contribuye a formar un problema evidente (López & Valdehita, 2018). La problemática descrita se acompaña de factores intrínsecos propios de la institución policial; se menciona, cambios en la localidad de trabajo, situaciones violentas, la naturaleza burocrática y jerarquía dentro de la Policía, los cuales son factores claramente predisponentes para relacionarse de manera directa con cuadros depresivos, disminuyendo la eficacia en sus actividades laborales dando como resultado un aspecto negativo para la sociedad (Bejarano et al., Estado de salud de una muestra de policías y su relación con, 2017).

De acuerdo con el Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional en Ecuador en su Art. 122 nos dice: *“El bienestar social del personal que presta servicios a la Institución comprenderá el logro de remuneraciones justas y de otras conquistas sociales”*. (REGLAMENTO A LA LEY DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL, 2009)

Si el cuerpo policial no pone en práctica los reglamentos estipulados en su institución, será evidentemente posible constatar la existencia de un cuadro depresivo de parte de quienes conforman la Unidad, este inicia como consecuencia de un desequilibrio, cuando el trabajador realiza un esfuerzo gradualmente importante y no es justamente recompensado por parte de la sociedad o de la empresa, en este caso por la Policía Nacional (López & Valdehita, 2018). Dentro de algunos factores que podrían mejorar esta situación se mencionan, la remuneración, ascensos en su carrera o buenos tratos. Dichos factores traerían como consecuencia un aumento de la autoestima; sin embargo, esto pocas veces ocurre, lo que determina que la relación entre ambas partes no es recíproca (Balseca Beltrán, 2019).

En definitiva, es de suma importancia hacer hincapié en la percepción que el personal policial tiene de sus condiciones laborales ya que, si esta condición se ve afectada, va a generar sentimientos de agotamiento emocional, decaimiento

mental, trastornos depresivos y, en consecuencia, mermar la calidad de trabajo realizada por estos funcionarios (Akram y otros, 2018).

Otra problemática adicional que se ha evidenciado es en el grupo de las mujeres que pertenecen al personal policial, esto por parte de la cultura masculina percibida de dichas instituciones de la Policía, debido a que pueden verse reducidas las condiciones de recompensa a nivel laboral, siendo estos la posibilidad de ascender profesionalmente, la ausencia de apoyo por parte de sus compañeros del sexo masculino e incluso la aparición de cualquier tipo de acoso generando un ambiente laboral hostil y desfavorable. (Vallellano & Díaz-Ramiro, 2016).

Tomando en cuenta lo antes descrito, resulta indudable que quienes pertenecen a la Policía Nacional, están altamente expuestos a situaciones estresantes, llevando consecuentemente a inducir un deterioro en su salud mental.

La importancia del presente estudio se fundamenta en que en Ecuador no se han ejecutado investigaciones previas en donde se analice explícitamente el Desbalance Esfuerzo – Recompensa y sus efectos en la salud mental de los miembros de la Policía Nacional, el estudio más cercano que se ha elaborado con relación a esta problemática fue uno llevado a cabo en la ciudad de Quito con el Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional, en donde el DER fue considerado una de las variables para medir factores de riesgos psicosociales en los policías (Balseca Beltrán, 2019).

Los miembros de la policía nacional desarrollan sus actividades laborales en medio de adversidades y criminalidad, sin olvidar la inclusión de sus herramientas de trabajo, tal como las armas de fuego, que son consideradas como agentes estresores entre el personal; además, estudios demuestran que las jornadas laborales extensas en el trabajo policial son necesarias por motivos de seguridad en la sociedad; sin embargo, muchas veces no se toma en cuenta el desgaste de la salud mental y de la satisfacción en general por aparición de alteraciones en el ciclo circadiano (Oliverio & Olivas, 2018).

La presente investigación sobre la depresión que padecen los miembros policiales de tropa que laboran en el área operativa del Comando de la ciudad de Babahoyo, determina la intensidad en la que se presenta dicha patología y a

su vez, identificará que tan relacionada está con la insatisfacción laboral que aqueja al funcionario policial, con respecto al desequilibrio que existe entre el esfuerzo del trabajador y la recompensa que obtiene.

### **Pregunta de Investigación**

¿Existe relación entre el desequilibrio esfuerzo-recompensa y la presencia de depresión en funcionarios del Comando de la Policía Nacional de tropa de Babahoyo, Ecuador?

### **Objetivo General**

Identificar la relación que existe entre el desequilibrio esfuerzo-recompensa y la presencia de depresión en funcionarios de tropa del Comando de la Policía Nacional de Babahoyo.

### **Objetivos Específicos**

Evaluar los factores sociodemográficos en los funcionarios de la Policía Nacional con instrucción de Tropa del Comando de Policía Nacional Subzona Los Ríos N°12

Identificar la existencia de síntomas depresivos en los agentes policiales

Analizar la percepción del Desbalance Esfuerzo Recompensa en los policías de la ciudad de Babahoyo

Identificar si existen agentes policiales trabajadores del Comando de la Policía Nacional de tropa víctimas de violencia

### **Revisión de literatura**

Las alteraciones en la salud mental de la población en general cada vez son más comunes. Una de las patologías más significativas que forma parte de estas alteraciones es la depresión, la cual constituye uno de los principales detonantes de la disminución de la salud de las personas. Se ha estimado que, aproximadamente el 4.4% de la población mundial padece de trastornos depresivos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017). En resumidas

cuentas, según lo que han señalado varios autores, la depresión se caracteriza por una sensación de desconsuelo, apatía, problemas de autoestima, poco placer en las actividades, dichas características pueden paralelamente exteriorizarse como síntomas físicos (adelgazamiento, alteraciones en el hábito alimenticio, cefalea, trastornos digestivos, etc.). Si no se le brinda la importancia necesaria a esta sintomatología puede mermar gravemente las capacidades físicas y mentales de aquellos que lo padecen y, por tal razón, traer consigo consecuencias que pueden acarrear pérdidas irreparables (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014, p. 35 y OMS, 2017).

No podemos dejar atrás la importancia de la seguridad y salud ocupacional, ya que hay que tener en cuenta que un sinnúmero de trabajadores de diferentes industrias está en riesgo de sufrir alteraciones en su salud mental debido a la gran cantidad de variables que logran convertir un entorno de trabajo saludable en uno que puede traer consigo padecimientos depresivos (Buenaventura et al., 2019 y Estremera, 2017, p.23). Tal es el caso de los policías, quienes están ampliamente expuestos a padecer trastornos depresivos debido a diferentes factores, como, por ejemplo: jornadas de trabajo extensas, desequilibrio esfuerzo – recompensa, inseguridad, exposición a eventos traumáticos, estereotipos de la sociedad, etc. (Copenhaver y Tewksbury, 2017, p.62 y Jagusiak, 2021, p.101), todos estos factores llevan a los policías a una serie de problemas psicológicos que se traducen en una disminución del rendimiento y de la satisfacción laboral (Husain, 2020, p.445).

Los trabajadores que manifiestan el modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa (DER) tienen 1,5 veces mayor riesgo de padecer trastornos depresivos (Rugulies et al., 2017, p.294). El modelo de DER es el resultado de la percepción del trabajador al desbalance entre situaciones laborales que implican gran demanda y la escasa compensación laboral (Eunae et al., 2021); el deterioro de la salud mental como consecuencia del DER es cada vez más frecuente en la población trabajadora (Kyung-Jin y Sung-Hyun, 2021). Este desequilibrio conduce a una insatisfacción laboral significativa que puede acarrear alteraciones del sueño, estrés, ansiedad y trastornos depresivos (Skogen et al., 2019). Un ejemplo de esto son los trabajadores del área de la

salud, los cuales están altamente expuestos a los trastornos mentales como resultado de la insatisfacción laboral, debido a diversos factores, tales como jornadas laborales extensas y la mala relación con los pacientes y colegas. (Beschoner et al., 2021).

Los agentes de Policía se encuentran entre las poblaciones trabajadoras más propensas a padecer deterioro en su salud mental, ya sea por factores socio demográficos (estado civil, años de servicio, lugar de trabajo), exposición a la violencia laboral, sobrecarga de trabajo y por la percepción del desequilibrio entre la demanda de trabajo exigida y las compensaciones recibidas (Bazán y Cerna, 2019; Syed et al., 2020 y Violanti et al., 2018). Toda esta situación contribuye a la disminución de la calidad de vida de los profesionales policiales, tanto así que estos trabajadores se encuentran entre los primeros lugares de profesiones con mayor tasa de enfermedades mentales y accidentes de trabajo (Trombka et al., 2018). El DER en los miembros de la policía es cada vez más frecuente debido a que, la percepción de un salario inadecuado, la falta de apoyo social y la falta de empatía o respeto entre compañeros de trabajo se han convertido en situaciones habituales en estos trabajadores (Balseca, 2019, p.50).

Por todo lo mencionado anteriormente es necesario tener en cuenta la apreciación de los funcionarios de la policía ante los diferentes escenarios que pueden darse en el ámbito laboral; debido a que si esta percepción es errada podría traer como resultado sensación de agotamiento emocional, desmotivación, alteraciones en la salud mental y, consecuentemente, mermar la calidad de trabajo realizada por estos trabajadores (Akram et al., 2018, p.197 y Jenkins et al., 2018, p.70). El reconocimiento público de los méritos de los policías, compensaciones económicas adecuadas, políticas de buena relación con los empleados y los altos directivos policiales contribuirían significativamente a reducir los trastornos depresivos producto de la percepción del desequilibrio esfuerzo – recompensa en esta población trabajadora (Sherwood et al., 2019, p.698).

## JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Se optó por un tipo de estudio descriptivo con un diseño de corte transversal realizado en miembros de la policía nacional de instrucción tropa de la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos, Ecuador. Se tomó en cuenta este tipo de diseño debido a que se desea obtener información sobre los factores relacionados con el Desequilibrio Esfuerzo Recompensa y la Depresión en estos funcionarios; además de que para ejecutarlo el tiempo y la economía requeridos son accesibles.

Este estudio incluyó una muestra de 116 policías de una población de 347 policías que ejercen sus actividades en el Comando de la Policía Nacional Subzona Los Ríos N°12.

La muestra fue seleccionada de manera aleatoria luego de cumplir criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión: edad 18–50 años, tener más de un año de servicio, tipo de instrucción Tropa, laborar en área operativa o administrativa, con turnos fijos y rotativos.

Criterios de exclusión: edad menor de 18 años y mayor de 50 años, menos de un año de servicio, tipo de instrucción Oficial, funcionarios de otras áreas del comando de Policía Nacional Subzona Los Ríos N°12.

Las variables dependientes de este estudio son: Depresión que implica si el participante presenta o no síntomas depresivos de acuerdo con los resultados de la decodificación del cuestionario PHQ9 (0=No, 1=Si); y DER con relación a si los encuestados presentan o no DER de acuerdo con los resultados de la decodificación del cuestionario ERI (0=No, 1=Si).

Las variables independientes que se incluyeron en esta investigación fueron: edad (0=18 a 29años, 1=30 a 49años), sexo (0=Mujer, 1=Hombre), estado civil (0=Soltero, 1=Casado/Unión libre), años de servicio (0=1 – 10 años, 1= 10 – 30 años), ciudad de trabajo igual a la ciudad de origen (0=No, 1=Si), jornada laboral (0=Diurno, 1=Turnos rotativos: día/noche), área en la que desempeña su trabajo (0=Administrativo, 1=Operativo), horario de trabajo adaptable a sus



compromisos familiares (0=No, 1=Si). Las variables relacionadas con violencia incluyen los tipos de violencia física, verbal y sexual con relación a si los policías participantes han sido o no víctimas de violencia (0=No, 1=Si).

## **Instrumentos de estudio**

### **PHQ9**

Se utilizó la versión validada en español de la escala de depresión PHQ9 “Patient Health Questionnaire”, este cuestionario mediante 9 preguntas de estimación de síntomas de salud mental a través de una escala de Likert con 4 puntos (0=Nunca, 1=Varios días, 2=Más de la mitad de los días, 3=Casi todos los días) determina si los encuestados presentan: Síndrome Depresivo Mayor, Otros Síndromes Depresivos, Síntomas Depresivos Positivos o Negativos. (Cassiani Miranda et al., 2021).

### **Escala de Effort-Reward-Imbalance**

La versión validada en español del cuestionario Effort – Reward -Imbalance (ERI) evalúa el impacto que tiene el desbalance esfuerzo recompensa en el trabajo, a través de 16 preguntas relacionadas al entorno laboral cuyas respuestas están medidas a través de una escala de Likert de 4 puntos (1=Muy en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=De acuerdo, 4=Muy de acuerdo), las preguntas están clasificadas en 3 dimensiones (Esfuerzo:1-3, Recompensa:4-10, Exceso de compromiso:11-16). La fórmula para la decodificación es:  $ER = \frac{(Suma\ de\ Esfuerzo)*7}{Suma\ de\ Recompensa*3}$  en donde ERI es positivo si  $ER \neq 1$  (Durán, 2022).

La encuesta que se realizó a los participantes fue una encuesta en línea través de la plataforma Forms Office y consta de 39 preguntas relacionadas con la confidencialidad de los datos, factores sociodemográficos y del entorno laboral, violencia física, verbal y sexual, y las preguntas de los cuestionarios PHQ9 y ERI. Para la recolección de datos, acudimos a la Policía Nacional mediante el permiso de la persona encargada y se reunió a un grupo de policías del Comando para explicarles acerca del link que contenía la encuesta, quienes se encargaron de socializarla con sus demás compañeros.

Se realizó una encuesta piloto de forma presencial con 10 participantes elegidos de manera aleatoria, quienes indicaron que no tuvieron dudas ni inquietudes al momento de realizar la encuesta piloto, tardaron en responderla en su totalidad en un tiempo de 6 – 7 minutos aproximadamente. Una vez realizada la encuesta piloto se envió el enlace de la encuesta en línea a los demás participantes del estudio a través de la red social WhatsApp.

Luego se procedió a consolidar toda la información de los resultados de la encuesta en la base de datos en Excel para luego empezar con la introducción de esta información en el software Epi-Info versión 7.2.5, efectuar el cruce de la información de las variables dependientes e independientes y luego realizar el análisis estadístico descriptivo y de probabilidad mediante regresión logística utilizando el modelo crudo y ajustado.

## RESULTADOS

**TABLA 1. Factores sociodemográficos y condiciones de trabajo en funcionarios administrativos y operativos de la Policía Nacional en Babahoyo, Ecuador (n116)**

<b>Variables</b>	<b>Categoría</b>	<b>Administrativo n (%)</b>	<b>Operativo n (%)</b>	<b>P value X2</b>
<b>Sexo</b>	Hombre	40(71.43%)	56(93,33%)	<b>0,001</b>
	Mujer	16(28.57%)	4(6,67%)	
<b>Edad</b>	18-29 años	20(35.71%)	16(26.67%)	0,292
	30-49 años	36(64.29%)	44(73.33%)	
<b>Estado civil</b>	Soltero/a	28(50.00%)	20(31.33%)	0,068
	Casado / Unión libre	28(50.00%)	40(66,67%)	
<b>Años de servicio</b>	1-10 años	20(35.71%)	16(26,67%)	0,292
	10-30 años	36(64.29%)	44(73,33%)	
<b>Jornada laboral</b>	Solo diurno (de día)	28(50.00%)	4(6.67%)	<b>&lt;0,001</b>
	Turnos (rotativos día-noche)	28(50.00%)	56(93.33%)	
<b>Desempeño de funciones en ciudad de origen</b>	No	24(42.86%)	44(73.33%)	<b>&lt;0,001</b>
	Si	32(57.14%)	16(26.67%)	
<b>Depresión</b>	No	48(85,71%)	48(80.00%)	0,415
	Si	8(14,29%)	12(20,00%)	
<b>DER</b>	No	32(57,14%)	40(66,67%)	0,29
	Si	24(42,86%)	20(33,33%)	
<b>Compromiso familiar</b>	Muy bien	8 (14,29%)	8 (13,33%)	
	Bien	12 (21,43%)	8 (13,33%)	
	No muy bien	24 (42,86%)	24 (40,00%)	
	Nada bien	12 (21,43%)	20 (33,33%)	
<b>Violencia Física</b>	No	52 (92,86%)	40 (66,67%)	<b>&lt;0,001</b>
	Si	4 (7,14%)	20 (33,33%)	
<b>Acoso Sexual</b>	No	52 (92,86%)	60 (100%)	0,035
	Si	4 (7,14%)	0 (0%)	
<b>Violencia verbal</b>	No	40 (71,43%)	28 (46,67%)	<b>0,006</b>
	Si	16 (28,57%)	32 (53,33%)	

Fuente: EpiInfo V.7

Elaborado por Daniela Leguizamo y Mishell Ramos

El resumen de los resultados sociodemográficos se puede visualizar en la Tabla 1, de los 116 encuestados el 82,75% fueron hombres (entre personal administrativo y operativo). En cuanto a la edad, el 68% de los trabajadores se encuentran en el rango de 30 a 49 años y la mayoría de estos están casados.

El 69.96% de los trabajadores tiene entre 10 y 30 años de servicio en la Policía Nacional. Tomando en cuenta la Jornada laboral, el 72,41% trabaja en turnos rotativos y la mayor parte de los trabajadores desempeñan funciones en el área operativa. El 73,33% del personal operativo no desempeña funciones en su ciudad de origen.

Se encontró depresión en el 17,24% de la muestra total y existe un desequilibrio esfuerzo recompensa en el 37,93% de los encuestados.

**TABLA 2. Prevalencia de Depresión asociada a factores sociodemográficos y condiciones de trabajo en policías de tropa de la ciudad de Babahoyo, Ecuador (n°116)**

<b>Variables</b>	<b>Categoría</b>	<b>No tiene depression n (%)</b>	<b>Tiene depression n (%)</b>	<b>P value X2</b>
<b>Sexo</b>	Hombre	84(87,5%)	12(12,5%)	0,003
	Mujer	12(60%)	8(40%)	
<b>Edad</b>	18-29 años	24(66.67%)	12(33.33%)	0,002
	30-49 años	72(90%)	8(10%)	
<b>Estado civil</b>	Soltero/a	32(66,67%)	16(33.33%)	<0,001
	Casado / Unión libre	64(94.12%)	4(5.88%)	
<b>Años de servicio</b>	1-10 años	24(66,67%)	12(33,33%)	0,002
	10-30 años	72(90%)	8(10%)	
<b>Jornada laboral</b>	Solo diurno (de día)	24(75.00%)	8(25.00%)	0,172
	Turnos (rotativos día-noche)	72(85.71%)	12(14.29%)	
<b>Desempeño de funciones en ciudad de origen</b>	No	52(76.47%)	16(23.53%)	0,032
	Si	44(91.67%)	4(8.33%)	
<b>DER</b>	No	64(88,89%)	8(11,11%)	0,025
	Si	32(72,73%)	12(27,27%)	
<b>Compromiso familiar</b>	Muy bien	16 (100.00%)	0 (0%)	
	Bien	16 (80.00%)	4 (20.00%)	
	No muy bien	40 (83.33%)	8 (16.67%)	
	Nada bien	24 (75%)	8 (25%)	
<b>Violencia Física</b>	No	80 (86.96%)	12 (13.04%)	0,019
	Si	16 (66.67%)	8 (33,33%)	
<b>Acoso Sexual</b>	No	96 (85.71%)	16 (14.29%)	<0,001
	Si	0 (0%)	4 (100%)	
<b>Violencia verbal</b>	No	56 (82.35%)	12 (17.65%)	0,89
	Si	40 (82.76%)	8 (17.24%)	

Fuente: EpiInfo V.7

Elaborado por Daniela Leguizamo y Mishell Ramos

Se realizó el análisis estadístico para determinar la prevalencia de Depresión con las características sociodemográficas (Tabla 2). La prevalencia de Depresión fue mayor en el sexo masculino, en la edad de 18 y 29 años, para los solteros y para aquellos que tienen menos años de servicio (entre 1 y 10 años de servicio).

En cuanto a la Jornada laboral, se encontró depresión en los trabajadores de los horarios diurnos en 25% y horarios rotativos el 14,29%. Así también, el 23,53% de los trabajadores con Depresión no desempeñan sus funciones en su ciudad de origen. De la muestra observada se encontró que el 27,27% de los trabajadores que presentan un Desequilibrio Esfuerzo Recompensa tienen depresión.

Tabla 3. Resultados de modelo de regresión logística de depresión en policías de tropa de la ciudad de Babahoyo, Ecuador (n°116)

<b>Variables</b>	<b>Categoría</b>	<b>OR Crudo (95% CI)</b>	<b>OR ajustado (95% CI)</b>
<b>Sexo</b>	Hombre	1	1
	Mujer	0.21(0.07-0.63)	0.5023
<b>Edad</b>	18-29 años	1	1
	30-49 años	0.22(0.08-0.60)	NA
<b>Estado civil</b>	Soltero/a	1	1
	Casado / Unión libre	0.12(0.03-0.40)	0.0719
<b>Años de servicio</b>	1-10 años	1	1
	10-30 años	0.22(0.08-0.60)	NA
<b>Jornada laboral</b>	Solo diurno (de día)	1	1
	Turnos (rotativos día-noche)	0.49(0.18-1.36)	NA
<b>Desempeño de funciones en ciudad de origen</b>	No	1	1
	Si	0.29(0.09-0.94)	NA
<b>DER</b>	No	1	1
	Si	3(1,11-8.07)	7.9298
<b>Compromiso familiar</b>	Muy bien	1	NA
	Bien	0.25(0.08-0.74)	NA
	No muy bien	0.20(0.09-0.42)	NA
	Nada bien	0.33(0.14-0.74)	NA
<b>Violencia Física</b>	No	1	1
	Si	3.33(1.17-9.46)	4.7057
<b>Violencia verbal</b>	No	1	1
	Si	0.93(0.34-2.49)	0.5052

Fuente: EpiInfo V.7

Elaborado por Daniela Leguizamo y Mishell Ramos

De las variables de estudio en el análisis de regresión logística crudo y ajustado (tabla 3) existe una asociación estadísticamente significativa de Desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER) y con la variable Violencia física. La posibilidad de desarrollar depresión es 3 veces más alta en personas expuestas al DER. Así mismo, personas que se encuentran expuestas a Violencia física tienen 3,33 veces más la posibilidad de desarrollar Depresión. Con respecto, a la variable Jornada laboral se evidencia que el grupo de personas que realizan turnos rotativos representan un factor de protección en comparación con el grupo de personas que realizan sus actividades durante el día OR 0.49(0.18-1.36), con un intervalo de confianza del 95%.



## **DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

El presente estudio, se une a la lista de investigaciones que permite demostrar la relación existente entre quienes conforman el grupo de trabajadores que tienen un desequilibrio esfuerzo recompensa y los riesgos psicosociales, siendo en este caso, la depresión.

Tomando en consideración los estudios realizados en relación con los factores desencadenantes que afectan al desequilibrio esfuerzo recompensa se encontró que la presencia de largas jornadas laborales con turnos rotativos, desempeñar sus actividades lejos de su familia, la violencia física, verbal y muchas veces acoso sexual puede conllevar al desarrollo de diferentes estadios de depresión y consecuentemente a la presencia del desequilibrio esfuerzo recompensa por factores laborales, económicos o personales que empujan a un trabajador a abandonar o renunciar a su puesto de trabajo.

Es también importante conocer también, las condiciones de trabajo de los policías, las herramientas que necesiten para desarrollar sus actividades en óptimas condiciones, las afectaciones a su salud, la paz mental de los trabajadores y la calidad de vida laboral. Por lo expuesto, se pone en evidencia que los factores sociodemográficos son variables importantes para el desempeño laboral de un trabajador, debido a que las personas siempre buscan un bienestar integral tanto en su vida personal y laboral.

Con una muestra de 116 trabajadores pertenecientes a la Unidad de la Policía Nacional, en Babahoyo y mediante la aplicación de instrumentos validados se obtuvieron factores de riesgos sociodemográficos relacionados a la depresión y el desequilibrio esfuerzo recompensa (DER). Se demostró que el sexo masculino obtuvo un mayor porcentaje de Depresión frente al sexo femenino siendo estos, 10,34% y 6,89% respectivamente.

Entre otros factores se encontraron, la edad entre 18-29 años como indicador de vulnerabilidad para Depresión, además el estado civil soltero contó con un porcentaje mayor siendo este un 13,79% frente a los demás encuestados (casados/unión de hecho).

Los resultados obtenidos en este estudio por análisis estadísticos de pruebas independientes consideran las variables, entre 1 a 10 años de servicio como factor de riesgo de Depresión con un 10,34%.

Se han evidenciado aspectos negativos en la realización turnos rotativos, donde se implica un deterioro en la salud de los trabajadores de una empresa quienes se encuentran sujetos a dicho sistema laboral, incluyendo en este grande grupo al Cuerpo de la Policía Nacional. En la presente investigación, un total de 84 personas correspondientes al 72,41% contaba con una jornada laboral en turnos rotativos (día-noche) en la cual resultó que 12 trabajadores que corresponden al 14,29% tenían Depresión.

Con el análisis estadístico realizado se demostró que una gran mayoría de los trabajadores de la Policía Nacional no desempeñan sus funciones en su ciudad de origen, siendo representados por un 58,62% de la muestra estudiada, de este grupo, el 23,53% son trabajadores afectados por el Desequilibrio esfuerzo-recompensa, además de padecer de Depresión.

El entorno de relaciones familiares y sociales, también muestran alteraciones siendo este un factor importante para reducir la calidad de vida de quienes están sujetos a este trabajo cabe mencionar que existen una cantidad de estudios significativos, los cuales se han enfocado en el sector de salud, siendo limitados las investigaciones en otro ámbito laboral como en este caso, la Policía Nacional. En esta investigación, se tomó en cuenta la variable compromiso familiar, por lo que fue considerada como otro factor de riesgo importante para la Depresión ya que se demostró que aquellos policías que tienen una mala relación familiar debido a diversos factores presentaron Depresión en un total del 17,24% que corresponden a 20 personas de la muestra total. Como factor de riesgo la violencia física y verbal arrojó resultados pocos significativos para el estudio de prevalencia de la depresión, siendo la mayoría aquellos policías quienes no se encuentran afectados por la exposición de dicho trastorno psicosocial.

En un estudio transversal analítico titulado "Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por COVID 19 en policías en Perú" realizado en 210 policías se evidenció que 24 personas correspondiente al 11,43% tuvieron como diagnóstico depresión (Apaza-Llantoy & Correa-López,

2021). Teniendo en cuenta nuestro estudio con una muestra de 116 policías, se obtuvo un porcentaje de 17,24% que corresponden a 20 personas. También se demostró que existe un factor protector para el sexo femenino con Odds ratio 0,91 (0,39-2,11) con un intervalo de confianza del 95%.

Según Estremera Rodrigo (2018) en su tema de investigación de diseño descriptivo transversal con una muestra de 2098 trabajadores “Influencia de las variables sociodemográficas y laborales en los valores de estrés determinados con el modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist” demuestra que las edades de los grupos entre 20 y 34 años se sienten más afectadas por un desequilibrio esfuerzo recompensa y conforme la edad sea menor, existe mayor riesgo de exposición. Al igual que se demostró en este estudio, los trabajadores policiales de la ciudad de Babahoyo demostraron ser más vulnerables en el grupo de edad 18 a 29 años y el grupo de 30 a 49 años demostró un factor de protección para el desequilibrio esfuerzo recompensa. Asimismo, el mismo autor señala en su estudio que, a pesar de no existir mucha información, se destaca que los trabajadores que perciben una mayor satisfacción con el trabajo son los sujetos casados o con pareja estable, tendencia que parece mantenerse en esta investigación.

En su estudio Rivera Camacho (2015) titulado “Factores de riesgo y factores protectores asociados a los signos de depresión en población activa de la Policía Nacional de Colombia” que fue realizado con un diseño de estudio transversal, en muestra aproximada 1674 activos fijos de la Policía Nacional se evidenció estrés percibido por eventos de maltrato en actividades de la vida cotidiana se asocia con signos de depresión (OR=2,2; IC: 1,8:2,8), asimismo en nuestro estudio se evidencia una relevancia estadísticamente significativa en relación de la violencia física y verbal con la depresión y el desequilibrio esfuerzo recompensa Odds Ratio 3.33(1.17-9.46) con un intervalo de confianza del 95%; de igual manera Allison et. al (2019) en su estudio transversal sobre el “Estrés policial y síntomas depresivos: papel de afrontamiento y resistencia” realizada en 464 agentes de policía de Nueva York, evidenciaron que los policías que han sido víctimas de violencia física y/o psicológica tuvieron 2,6 veces más riesgo de presentar síntomas depresivos.

Los resultados de este estudio revelan que existe una relación significativa entre el modelo DER y la depresión, ya que se demostró que los policías que presentan DER tienen 3 veces más riesgo de padecer trastornos depresivos, esto coincide con el estudio de Santa Maria, et al. (2017) en el que se buscó examinar si la relación esfuerzo-recompensa estima los niveles de depresión y ansiedad en 843 policías alemanes; los resultados arrojaron con un valor de  $p < .001$  que mientras más exigencias laborales y menos recompensas tengan los policías son más propensos de padecer depresión y ansiedad mientras que, aquellos policías que percibieron que sus reconocimientos iban de la mano con su trabajo experimentaron menos ansiedad y depresión. Por otro lado, en el estudio "Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit" realizado por Garbarino, et al. (2015) en el que participaron 289 oficiales de un departamento de policía de Roma, se investigó la relación entre el estrés laboral y la presencia de síntomas de salud mental teniendo en cuenta factores sociodemográficos y del entorno laboral, y se demostró que los agentes de policía que experimentaron disconformidad en las recompensas recibidas relacionados al esfuerzo realizado en el trabajo tuvieron casi 7 veces mayor riesgo de padecer depresión que aquellos que no presentaron esta disconformidad (OR 7,89, IC del 95%), estas estadísticas duplican las cifras de los resultados que obtuvimos en esta investigación.

En el transcurso del estudio, se evidenciaron varias limitaciones como la poca importancia del personal de la Policía Nacional a la correcta aplicación del cuestionario validado para el diagnóstico situacional de depresión y desequilibrio esfuerzo recompensa. Es importante recalcar que este estudio tiene un diseño descriptivo observacional con corte transversal, lo que no nos asegura la permanencia de los datos analizados. Los datos obtenidos de otros estudios fueron escasos, ya que no existen evaluaciones de salud mental en los trabajadores de la fuerza pública como es la Policía Nacional, lo cual dificultó correlacionar los resultados del análisis de otros estudios.

Como propuesta, se plantea la implementación de políticas en Salud y Seguridad Ocupacional para el tratamiento de enfermedades mentales bajo una normativa de riesgos psicosociales. La piedra angular del primer nivel de atención es la

prevención, por lo que también se plantea charlas educativas de salud mental para la capacitación de los trabajadores incentivando al trabajo en equipo, la formación y desarrollo profesional en su puesto operativo de trabajo con la posibilidad de mejores oportunidades.

Con el fin de disminuir los niveles de depresión en los miembros de la policía nacional proponemos lo siguiente:

- La implementación de políticas en Salud y Seguridad Ocupacional para el tratamiento de enfermedades mentales bajo una normativa de riesgos psicosociales.
- Realizar un diagnóstico situacional a nivel institucional para tener en cuenta cuáles son los factores de riesgo más influyentes para depresión en los miembros de la policía nacional e implementar estrategias que ayuden a evitarlos.
- Llevar a cabo reconocimientos de méritos de manera pública acompañados de compensaciones monetarias adecuadas acorde al esfuerzo para estimular en los policías la motivación de cumplir con satisfacción y esfuerzo su trabajo.
- Charlas educativas de salud mental para la capacitación de los trabajadores incentivando al trabajo en equipo, la formación y desarrollo profesional en su puesto operativo de trabajo con la posibilidad de mejores oportunidades, sin olvidar que la piedra angular del primer nivel de atención en salud es la prevención.
- Evaluar periódicamente la salud mental del personal policial para detectar precozmente posibles trastornos mentales e iniciar a tiempo un tratamiento médico eficaz.
- Garantizar el cumplimiento de políticas que certifiquen un entorno laboral libre de violencia asegurando una relación óptima entre jefes y subordinados con igualdad de oportunidades para todos los agentes policiales sin distinción de sexo, edad o años de servicio.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con el presente estudio es posible demostrar que existe relación entre el DER y la depresión en los policías de servicio de tropa de la ciudad de Babahoyo. A pesar de que no se encontraron diferencias muy significativas entre las variables sociodemográficas, se encontró que los policías que presentaron DER y aquellos que habían estado expuestos a violencia física presentaban 3 veces mayor riesgo de padecer depresión con relación a aquellos que no habían estado expuestos a estas variables. Además, se analizó que el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa asociado con diferentes factores sociodemográficos (sexo masculino, edad 18 – 29 años, jornada laboral diurna) están relacionados de manera directa con los niveles de depresión en los agentes de policía lo cual podría entorpecer significativamente la eficacia de su trabajo; por otro lado, fue posible considerar que la jornada laboral de turnos rotativos ha demostrado tener cierto grado de protección ante estos trastornos depresivos.

Por todas las consecuencias negativas que puede acarrear que en el trabajador policial exista la percepción de un desbalance entre el esfuerzo realizado en el trabajo con relación a las recompensas recibidas, es necesario que la institución asegure el bienestar psicosocial de sus miembros y examine las posibles circunstancias relacionadas con el entorno laboral en conjunto con aquellas que son propias de los elementos policiales que estén desencadenando dicha situación para poder intervenir directamente en el control de las mismas con el objetivo de mantener un equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa con el fin de que se eviten resultados nocivos en la salud mental de los agentes y, por ende, se garantice el óptimo cumplimiento de su desempeño laboral.

En definitiva, esta investigación abre camino a la necesidad de analizar más profundamente la relación entre el Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa y la depresión en los agentes de policía, puesto que esto no solo afecta negativamente al trabajador policial como tal, sino que también la sociedad resulta perjudicada al tener a su servicio a policías que no están en condiciones de cumplir sus funciones a cabalidad.

En vista de que este estudio es de tipo transversal y no podemos hacer inferencias de causalidad entre la variable exposición y la enfermedad es

recomendable que se realicen próximas investigaciones con metodologías que puedan establecer relación causal entre el DER y la depresión en los trabajadores de policía. Asimismo, se sugiere que en los estudios que se vayan a desarrollar a futuro sean durante un período más largo de tiempo, y que incluyan no solo a policías del servicio de tropa, sino también a policías de servicio oficial para identificar en cuál de los dos grupos se presenta con mayor frecuencia el modelo DER.

## REFERENCIAS

- Akram, M., Bhutto, N., & Mahmood, Q. (2018). *Satisfacción laboral entre los oficiales de policía en Pakistán: Papel de los factores demográficos, sociales y psicológicos*. <https://n9.cl/31hwp>
- Apaza-Llantoy, K., & Correa-López, L. (2021). *Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por COVID-19 en policías de Lima Metropolitana, Perú*. Facultad de medicina URP.
- Balseca Beltrán, C. E. (2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador*.
- Bazán, S., & Cerna, M. (2019). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la Comisaría Central de la Ciudad de Cajamarca. *Master's thesis*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/970>
- Bejarano, Y. C., Gómez, M. O., Ariza, C. L., Prieto, B. A., & Espinosa, N. V. (2017). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con. *Scielo*, 1-7.
- Bejarano, Y. C., Gómez, M. O., Ariza, C. L., Prieto, B. A., & Espinosa, N. V. (2017). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con. *Scielo*, 1-7.
- Beschoner, P., Wiertersheim, J., Jarczok, M., Braun, M., Schönfeldt, C., Viviani, R., Kempf, M., & Brück, A. (2021, Abril 6). *Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa, Burnout y Depresión entre psiquiatras*. National Center for Biotechnology Information: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8055815/>
- Buenaventura, N., Ede, M., Ugwoezuonu, A., Offordile, E., Agu, P., Ogba, F., Eze, C., Omeke, F., & Okorie, C. (2019). *Impacto del entrenamiento de Salud Ocupacional racional y emotivo en el manejo del estrés relacionado con el trabajo entre el personal de la fuerza policial de Nigeria*. National Library of Medicine: PDF
- Coila, M. N. (2019). Salud Mental en América Latina. *Panoramas* , 1-3.
- Durán, D. (2022). Decodificación de cuestionarios. PPT, Proyecto de Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Eunae, C., Miaohua, C., Min Toh, S., & Jansen, A. (2021, Marzo 25). *Papeles del esfuerzo y la recompensa en el bienestar de los agentes de policía en Singapur*. PubMed: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33836435/>
- Fernández-López, J. A., & Elisa Fernández-Fidalgob, J. S. (2018). El trabajo y sus repercusiones en la salud. *Elsevier* , 165-170.
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2017). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. *BMJ OPEN*. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-00279>
- Gómez-Juanes, R., Roca, M., Gili, M., García-Campayo, J., & García-Toro, M. (2017, Octubre 27). Healthy lifestyle: An undervalued protection factor against depression. *Elsevier*, pp. 97-105.
- Husain, W. (2020). Depresión, ansiedad y estrés entre policías urbanos y rurales. *Psicología Criminal y Policial*, 443 - 447.



- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015*. Lima: INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de Servicios. Resultados de la encuesta económica anual 2016*. Lima: INEI 2017.
- Kyung-Jin, H., & Sung-Hyun, C. (2021, Febrero 22). *Desequilibrio esfuerzo - recompensa y sus efectos en la satisfacción con las condiciones de trabajo y problemas relacionados con el sueño: comparación de enfermeras y otras ocupaciones*. Nursing Scholarship: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33899310/>
- López, M. I., & Valdehita, S. R. (2018, Mayo 2). Relación entre salud percibida y riesgo psicosocial muestra de policías locales. *ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PSICOLOGÍA CONDUCTUAL (AEPC)* , pp. 620-630.
- Ministerio de Salud Pública. (2016, Noviembre 21). *Plataforma Gubernamental de Desarrollo Social*. <https://www.salud.gob.ec/este-7-de-abril-se-celebra-el-dia-mundial-de-la-salud-con-el-tema-depresion-hablemos/#:~:text=Las%20estimaciones%20de%20este%20organismo,a%2029%20a%C3%B1os%20de%20edad>.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Guía de Práctica Clínica sobre el Manejo de la Depresión en el Adulto*. Galicia: Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias de Galicia.
- Morales-Manrique, C. C., & Valderrama-Zurián, J. C. (2015). CALIDAD DE VIDA EN POLICÍAS:. *Papeles del Psicólogo* , 60-67.
- Oliverio, L., & Olivás, C. (2018). Impacto de la insatisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 6 - 16.
- OMS. (2021, Mayo 1). Temas de salud. Depresión: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- REGLAMENTO A LA LEY DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL. (2009, Enero 16). *REGLAMENTO A LA LEY DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL*, p. Art. 122.
- Rugulies, R., August, B., & Madsen, I. (2017, Julio 1). *National Center for Biotechnology Information*. PubMed: [www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28306759](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28306759)
- Rugulies, R., August, B., & Madsen, I. (2017, Julio 1). *National Center for Biotechnology Information*. PubMed: [www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28306759](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28306759)
- Santa Maria, A., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter , M., Stark, S., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2017). The Role of Job Demands and Job Resources in the Development of Emotional Exhaustion, Depression, and Anxiety Amon Police. *SAGE*. <https://doi.org/10.177/109861117743957>
- Seyd , S., Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S., & Billings, J. (2020). *Prevalencia Mundial y factores de riesgo de problemas de salud mental en el personal policial: revisión sistemática y metaanálisis*. Occupational & Environmental: <https://oem.bmj.com/content/77/11/737.abstract>
- Skogen, J., Thorrisen, M., Bonsaken, T., Vahtera, J., Sivertsen, B., & Wago, R. (2019, Septiembre 13). *El desequilibrio esfuerzo-recompensa está*

*asociado con problemas relacionados con el alcohol.* National Center for Biotechnology: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6755332/>  
Vallellano, M. D., & Díaz-Ramiro, E. (2016, Octubre 25). DEMANDAS Y RECURSOS DE TRABAJO COMO PREDICTORES DE LA SALUD PERCIBIDA EN POLICÍAS LOCALES. *ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PSICOLOGÍA CONDUCTUAL (AEPC)*, pp. 298-307.

## ANEXOS

### PHQ9 para Depresión

**Durante las últimas 2 semanas ¿con qué frecuencia le han molestado los siguientes problemas?**

	Nunca	Varios días	Más de la mitad de los días	Casi la mitad de los días
1. Tener poco interés o placer en hacer las cosas	0	1	2	3
2. Sentirse desanimado/a, deprimido/a, o sin esperanza	0	1	2	3
3. Con problemas en dormirse o en mantenerse dormido/a, o en dormir demasiado	0	1	2	3
4. Sentirse cansado/a o tener poca energía.	0	1	2	3
5. Tener poco apetito o comer en exceso	0	1	2	3
6. Sentir falta de amor propio, o que sea un fracaso o que decepcionara a si mismo/a o a su familia.	0	1	2	3
7. Tener dificultad para concentrarse en cosas tales como leer el periódico o mirar televisión.	0	1	2	3
8. Se mueve o habla tan lentamente que otra gente se podría dar cuenta, o de lo contrario,	0	1	2	3

está tan agitado/a o inquieto/a que se mueve mucho más de lo acostumbrado.				
9. Se le han ocurrido pensamientos de que sería mejor estar muerto/a o de que se haría daño de alguna manera	0	1	2	3

## Escala de Effort-Reward-Imbalanc

		Muy en des-acuerdo	En des-acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
MPERI.1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado	1	2	3	4
MPERI.2	Me interrumpen o molestan con frecuencia en mi trabajo.	1	2	3	4
MPERI.3	En el último tiempo tengo cada vez más trabajo.	1	2	3	4
MPERI.4	Mis superiores o personas importantes me dan el reconocimiento que merezco	1	2	3	4
MPERI.5	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas	1	2	3	4
MPERI.6	Estoy padeciendo –o esperando–un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.)	1	2	3	4
MPERI.7	Mi puesto de trabajo está en peligro	1	2	3	4
MPERI.8	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, considero adecuado el reconocimiento que recibo	1	2	3	4
MPERI.9	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	1	2	3	4
MPERI.10	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mi sueldo me parece adecuado	1	2	3	4
MPERI.11	Con facilidad me siento abrumado porque me falta tiempo para terminar el trabajo	1	2	3	4
MPERI.12	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza SOBRE	1	2	3	4
MPERI.13	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	1	2	3	4
MPERI.14	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo	1	2	3	4
MPERI.15	No puedo olvidarme del trabajo; incluso por la noche estoy pensando en él.	1	2	3	4
MPERI.16	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy no puedo dormir por la noche.	1	2	3	4