



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Prevalencia del estrés asociada a las condiciones laborales, en la Unidad Nacional Técnica de Intercepción y Análisis de Telecomunicaciones de la Policía Nacional de la ciudad de Quito Ecuador.

Profesor

Dr. Bernarda Espinoza Castro

Autor (es)

- Karla Rojas Obando
- Julissa Miño Castro

2022

RESUMEN

El estrés es una patología que se desarrolla en un ámbito laboral y, tiene una relación directa a los síntomas del Síndrome de Burnout (desgaste emocional, despersonalización y la baja realización personal). En el presente estudio se analizó la incidencia de este fenómeno en los servidores policiales pertenecientes a la Unidad Nacional Técnica de Intercepción y Análisis de Telecomunicaciones de la Policía Nacional de la ciudad de Quito. Se utilizó un estudio transversal con una población de 111 encuestados. Se utilizaron cuestionarios estandarizados como el: Conjunto mínimo básico de ítems para el diseño de cuestionarios sobre las condiciones de trabajo y salud y el Cuestionario GCH-12 el cual contiene ítems positivos y negativos que, si al ser codificados y sumados son mayores a 4 indica que existe estrés. Mediante las regresiones crudas y ajustadas con un 95% en sus intervalos de confianza, se observa que las variables estadísticamente significativas son la edad con un resultado de OR Crudo de 3,86 (1,13-13,25) y OR Ajustado de 7,75 (1,38-43,35), las horas trabajadas semanalmente con un OR Crudo 1,004 (1,001-1,03) y OR ajustado de 1,007 (1,004-1,04), la adaptación de horario con un OR Cruda de 0,47 (0,29-0,79) y OR Ajustada de 0,58 (0,29-0,98) y la salud de los trabajadores con una OR Cruda 6,80 (1,56-29,58) y OR ajustada de 17,17 (2,30-127,99). Con la existencia del estrés, el rendimiento de cada servidor como de la institución, se ven afectadas.

Palabras claves: *estrés, síndrome de Burnout, transversal, rendimiento.*

ABSTRACT

Distress is a pathology that develops in a workplace and is directly related to the symptoms of Burnout Syndrome (emotional exhaustion, depersonalization, and low personal fulfillment). In the present study, the incidence of this phenomenon in police officers belonging to the National Technical Unit of Interception and Analysis of Telecommunications of the National Police of the city of Quito. A cross-sectional study was used with a population of 111 respondents. Standardized questionnaires were used such as a Basic minimum set of items for the design of questionnaires on working conditions and health and the GCH-12 Questionnaire, which contains positive and negative items that, if coded and added are greater than 4 indicatees that there is distress. Through crude and adjusted regressions with 95% in their intervals confidence, it is observed that the statistically significant variables are age with a result of crude OR trough of 3.86 (1.13-13.25) and Adjusted OR of 7.75 (1.38-43.35), the hours worked weekly with a crude OR of 1.004 (1.001-1.03) and adjusted OR of 1.007 (1.004-1.04), the schedule adaptation with a Crude OR of 0.47 (0.29-0.79) and Adjusted OR of 0.58 (0.29-0.98) and the health of workers with a Crude OR 6.80 (1.56-29.58) and adjusted OR of 17.17 (2.30-127.99). With the existence of distress, the performance of each s, as well as that of the institution,ution are affected.

Keywords: *distress, Burnout syndrome, transversal, performance.*

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	6
	Identificación del objeto de estudio	6
	Planteamiento del problema	7
	Pregunta de investigación	8
	Objetivo general	8
	Objetivos específicos	8
	Revisión de literatura	8
4.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
	Tipo y diseño de estudio	16
	Población	16
	Instrumentos	17
	Análisis de Datos	17
	Definición de las variables	18
5.	RESULTADOS	18
	Análisis estadístico descriptivo	18
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	21
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
8.	REFERENCIAS	26

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Características sociodemográficas y de condiciones de trabajo en 111 trabajadores de UNTIAT. Período marzo-mayo 2022.</i>	19
Tabla 2. <i>Prevalencia del distrés en 111 trabajadores de UNTIAT. Período marzo-mayo 2022.</i>	20
Tabla 3. <i>Factores de riesgos asociados a la prevalencia del distrés en 111 trabajadores pertenecientes a la UNTIAT</i>	21

INTRODUCCIÓN

Identificación del objeto de estudio

Hoy en día, los servidores policiales conllevan una gran responsabilidad ante la sociedad, rigiéndose de la normativa legal, la cual causa frustración en ocasiones debido a que la deficiencia existente en su accionar provocando una fatiga psicológica en los servidores (Jimenez Espin, Flores Moreira, & Romero Frómata, 2021). En América Latina, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) recomienda 2.8 policías por cada mil habitantes (Presidencia de la Republica del Ecuador, 2022). En Ecuador, la Policía Nacional superó los cincuenta mil efectivos, siendo una de las instituciones más grandes del país (Ministerio de Gobierno del Ecuador, 2019).

La sociedad espera que la policía muestre la máxima discreción y seriedad. Esto se debe a que la policía, en el ejercicio de sus funciones, debe obtener información confidencial, procesarla de manera oportuna, clara, precisa y objetiva y comunicarla a los tribunales correspondientes. En momentos de crisis, la sociedad espera que la policía sea racional, tolerante, tranquila y capaz de resolver conflictos, teniendo en cuenta que la propia gestión de crisis no es del agrado de todos y que sus decisiones siempre favorecen el marco legal que nos ampara a todos, y no a una minoría.

En el 2021, se reportaron cuatrocientos cincuenta millones de casos sobre padecimientos de alteraciones mentales (Organizacion Mundial de la Salud, 2021). Adicionalmente, en Europa cuarenta millones de habitantes padecen de distrés laboral asociados a situaciones laborales. Mientras que, en América Latina, Chile representa el 13,8% del distrés laboral del continente (Organización Internacional del Trabajo, 2021). En el Ecuador, estudios determinan que el distrés laboral en los policías en el Ecuador representa el 89,1% (Moreno Gonzalez, 2016).

La sobrecarga de tareas debido a la gran labor que efectúan los servidores policiales y la presión que conlleva sus operaciones causan un desgaste psicológico, el cual se define como “Trabajo Bajo Presión, como la capacidad de trabajar bajo situaciones adversas, de tiempo o exceso de trabajo, conservando la eficiencia” (Gonzalez, 2009). Los servidores policiales de la

Unidad Nacional Técnica de Interceptación y Análisis de las Telecomunicaciones (UNTIAT) de Quito, trabajan bajo presión debido a la responsabilidad de sus labores, brindando información oportuna y de amplia confidencialidad debido a las funciones que cumplen, obteniendo informes eficientes para lograr su operación sin errores ya que esta unidad depende del desarrollo efectivo de su labor para dar paso a una adecuada investigación. Una de los motivos por lo que laboran bajo presión es la demanda de trabajo propia de su carrera, ya que pertinentemente ocasionan grados de distrés que son contraproducente en la salud si no están dispuestos a trabajar en estas situaciones.

Esta sobrecarga de trabajo en los policías de la UNTIAT da lugar a una problemática en la salud no solo física si no mental. Así mismo, Naranjo (2009) refiere que “La magnitud del problema que ocasiona el distrés se debe a un desorden que corresponde a la deber y a la situación real que viven”. El distrés crónico si no se trata a tiempo puede deducir a una enfermedad en la salud de los empleadores. No hay evidencia de artículos asociados a trabajo bajo presión laboral en servidores policiales en el Ecuador asociadas al distrés laboral.

Planteamiento del problema

En el transcurso del tiempo, especialmente en Ecuador, no se han realizado los estudios necesarios para el conglomerado policial y en cierta medida se ha descuidado la prevención de enfermedades que atentan contra la salud psicológica y física de los policías, considerando que se requiere una aptitud física, psicológica, cognitiva y médica para ingresar a la carrera policial; De esta forma, se debe dejar claro que para entrar en el sueño tan acariciado por muchos, es necesario cumplir con el rigor básico que exige el trabajo policial, pero que una vez finalizado el periodo de formación, todos estos ámbitos se ven afectados por una serie de factores, entre ellos los internos como: incluyendo el distrés, la angustia, la tensión emocional, el distanciamiento emocional, la depresión, el trastorno bipolar; y los factores externos como: el sobrepeso, la hipertensión, las enfermedades cardiacas, entre otros.

El bienestar de los trabajadores debe ser primordial dentro de la institución en que laboran, tanto para los directivos y los altos cargos, se considera que el talento humano es el instrumento más importante dentro de la empresa, puesto que si ella no existiría ni se desarrollaría, motivo por lo que se deben brindar las condiciones óptimas, tanto físicas como psíquicas, para el desempeño laboral. Los factores contraproducentes de una mala organización del trabajo sin considerar las capacidades de los trabajadores, en donde las actividades no están asignadas acordes a las habilidades y conocimientos de los trabajadores, y estos pueden generar en los trabajadores, la presencia de riesgos psicosociales, presentando síntomas como el cambio de humor, aislamiento e irritabilidad. De igual manera, el desempeño laboral es afectado por la persona que no siente que las habilidades que posee sean suficientes al momento de ejercer sus funciones o actividades asignadas, ya sea por factores internos o externos como resultado de la organización.

Pregunta de investigación

¿Existe una asociación entre la prevalencia del distrés con las condiciones laborales del personal de la unidad nacional técnica de interceptación y análisis de telecomunicaciones de la Policía Nacional de la ciudad de Quito?

Objetivo general

Determinar la prevalencia del distrés asociado a condiciones laborales en servidores policiales de la Unidad Nacional Técnica de Interceptación y Análisis de las Telecomunicaciones (UNTIAT) de Quito en el periodo marzo- mayo 2022.

Objetivos específicos

- Especificar los factores que inciden en el distrés laboral en los servidores policiales de la UNTIAT en Quito.
- Establecer la relación existente en el distrés laboral entre los servidores policiales y las condiciones laborales que les brinda la UNTIAT de Quito.
- Definir medidas de prevención para disminuir el distrés en los servidores policiales de la UNTIAT de Quito.

Revisión de literatura

Estrés Laboral

M. Iza (2016), definió al estrés laboral desde un criterio psicológico, afirmando que se trata de una serie de emociones que interfieren en los pensamientos indefinidos de las personas, en las que intervienen diversos factores estresantes internos y externos. Este tipo de reacción es principalmente adaptativa y no es útil cuando las demandas superan las posibilidades de la persona. Iza destaca la naturaleza adaptativa de la angustia y la relevancia de equilibrar las demandas externas con la capacidad del individuo para permitir las emociones que le afectan. Desde esta perspectiva, se entiende que el estrés laboral es el resultado de la falta de control sobre las exigencias del trabajo o las tareas asignadas al personal.

En este sentido, el papel del departamento de recursos humanos en la contratación de personal cualificado es importante a la hora de considerar la relación entre el estrés y las posibilidades del trabajador, ya que no se trata sólo de capacidades, como las destrezas técnicas, sino también de aspectos actitudinales que pueden adaptarse a las exigencias del trabajo (Campos & Quiranza, 2021).

Ruiz (2017) en sus investigaciones sobre las fases, son descritas como las respuestas de las personas ante situaciones laborales que superan sus capacidades o funciones, se encontraron tres fases principales entre los trabajadores, que serán detalladas a continuación:

Reacción de alarma: es la fase inicial, considerada como una situación de poca resiliencia, y va seguida de una respuesta contraria en la que los mecanismos de defensa del individuo comienzan a activarse, poniéndolo en situación de alarma (Ruiz, 2017).

Resiliencia: Es la fase de máxima adaptación, es decir, que el individuo ha vuelto a un equilibrio de emociones en su desempeño laboral. No obstante, existe el riesgo de que se produzca un desencadenante y si el estresor continúa o el mecanismo de afrontamiento falla, el individuo pasará a la siguiente fase (Castro, 2019).

Agotamiento: es la fase final y se llama así porque los mecanismos de afrontamiento del individuo se han roto (Cabrera Villagran, 2015).

El Síndrome de Burnout o Síndrome por distrés interpersonal

La palabra Burnout se origina del inglés y es traducida al español como “estar quemado”, la primera persona en describir los síntomas de este síndrome fue el psicólogo estadounidense Freudenberg en 1974, lo estableció como una patología psiquiátrica que padecían un grupo de profesionales cuyo trabajo excedía las horas laborales reglamentarias y presentaban síntomas médico-biológicos y psicosociales desarrollados por el excesivo esfuerzo en horas laborales y extra laborales (Karasek & Theorell, 2017).

El Burnout es definido como la respuesta del ser humano al estrés laboral crónico, el cual es caracterizado por sentimientos y pensamientos que agotan al trabajador, en otros casos se presenta una despersonalización o cinismo y baja eficacia profesional. Además, el agotamiento y el desánimo hace referencia a sentimientos de fatiga y pérdida de energía experimentados en la jornada laboral (Alvarado, Ochoa, & Pacheco, 2019).

Sin embargo, se tiende a confundir los síntomas entre la fatiga y el Burnout de la cual radica en que la fatiga en los trabajadores es recuperable en un tiempo corto, en cambio la recuperación de un Burnout en el personal laboral es más lenta y esta dependerá del estado emocional de la persona, además de su ambiente laboral (Grueso & Alvarez , 2018).

Causas del Síndrome de Burnout

Las causas de este síndrome están relacionadas al ambiente laboral en el que un trabajador percibe diariamente, además de las condiciones laborales también se consideran las tareas asignadas a los trabajadores y el tiempo de presentación de las mismas ya que existen empresas que al momento de evaluar las capacidades de su personal tienden a exceder el rendimiento del personal, lo que lleva al análisis de las siguientes causas: 1) Jornadas laborales que exceden las 8 horas autorizadas por el Ministerio del Trabajo, en base al código del trabajo según su art 47 la jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias por lo que no debe de excederse de las 40 horas semanales, en los casos que se han evidenciado donde los trabajadores exceden estas horas laborales muestran desgaste físico dado a su sobreesfuerzo.2) Preocupación e incertidumbre frente a críticas, al momento de ejecutar tareas o actividades que

no suelen resultar como lo previsto, suelen surgir las críticas ya sea por los compañeros de trabajo o por los jefes encargados y esto afecta emocionalmente al trabajador haciéndolo sentir que no hizo un buen trabajo e incapaz de saber resolverlo. 3) Contacto frecuente con personas problemáticas, al juntarse con personas que tienden a tener temperamentos explosivos o poca paciencia pueden existir casos de alteración de la conducta y esto puede perjudicar al equipo de trabajo. 4) Exigencias en formas de reclamo por parte de autoridades y clientes, estas pueden afectar al empleado dado que se va a sentir presionado emocionalmente y este puede conducirlo a tomar malas decisiones que afecten su trabajo. 5) Condiciones no adecuadas para el desempeño laboral como infraestructura, falta de recursos y ruidos externos, el empleador no puede esperar un alto rendimiento de sus trabajadores cuando no cuentan con las herramientas y recursos necesarios para la ejecución de sus actividades, al presionarlos bajo condiciones precarias pueden afectar su compromiso y lealtad con la empresa. 6) Tareas exigentes y no adecuadas a las capacidades o habilidades trabajador presentadas reiteradamente, el estudio de las habilidades de cada trabajador es importante, ya que al momento de asignar las tareas se adecuarán correctamente a las habilidades de estos. 7) Alto nivel de responsabilidad, en el caso de los empleadores son los que mayor riesgo corren ya que los resultados que genera la empresa pueden afectar las emociones de los socios o dueño de la misma, tendiendo a actitudes como el aislamiento, enojo y tristeza (Karasek & Theorell, 2017).

Síntomas del Síndrome Burnout

Este síndrome ha sido reconocido durante un largo tiempo como uno de los problemas principales dentro del ámbito profesional de la vida moderna y esto se ha vuelto mucho más reincidente en la actualidad. El estrés laboral conduce al agotamiento físico y psicológico afectando negativamente al estado de ánimos y la salud de los profesionales (Redrovan, 2022). Por ello, dentro de esta investigación se detallan los síntomas más comunes que se presentan en los trabajadores de la empresa textil, son los siguientes:

- Somático: Presentado en los sentimientos del personal laboral como una ansiedad extrema exagerada casada por agotamiento físico, es decir, existen

índices de fatiga crónica, cansancio, dolores físicos en la espalda, cuello, cabeza y musculares, dado al nivel de estrés conlleva al insomnio (Moreno Gonzalez, 2016).

- **Conductual:** Este síntoma hace referencia al comportamiento del personal profesional, estos comportamientos estarán influidos por la interacción de la persona con su entorno, en este caso, el comportamiento suele ser suspicaz y paranoide, poniendo en un estado de alerta a la persona presentando inflexibilidad y rigidez, de tal forma que no puede entrar en un estado de relajación con facilidad, lo que lo lleva a aislarse y mantener una actitud cínica (Selye, 2016).
- **Emocional:** En este aspecto se toma en cuenta las emociones del trabajador, en este caso, se muestran condiciones de agotamiento emocional y expresiones notable de hostilidad, irritabilidad y odio, las personas tienen dificultades al momento de transmitir sus emociones por la pérdida de control en las mismas dado a su ansiedad e impaciencia (Macías, 2018).
- **Cognitivo:** Se refiere al análisis de la percepción de las personas y su entorno, en cuanto al enfoque Burnout presenta cogniciones asociadas a la baja autoestima de los trabajadores, la disminución de la empatía en el trabajo grupal e impotencia para el desempeño del rol profesional (Cajias , Castillo, & Rosas , 2019).

Consecuencias del Síndrome Burnout

Al presentar las condiciones antes mencionadas en las causas afectan directamente las actividades diarias realizadas por el personal profesional, lo que incrementa los niveles de riesgos laboral, por ello, en el presente trabajo se detallan las consecuencias de un agotamiento físico, psicológico y mental en el personal:

- **Aislamiento,** lleva al trabajo individual y poco eficiente, el trabajo en equipo dentro de una empresa es importante para lograr los objetivos propuestos, sin embargo; en el caso de trabajadores que se vean afectados emocionalmente por factores como un mal día de trabajo, problemas con compañeros de trabajo entre otro, tienden al aislamiento y trabajo individual y

esto puede perjudicar el tiempo de entrega de sus tareas asignadas (Campos & Quiranza, 2021).

- Sentimientos de decepción, el trabajador considera que su trabajo dentro de la empresa no es valorado, el reconocimiento al buen desempeño de los trabajadores es importante en toda empresa, cada papel que se desempeña dentro de la organización es importante, sin embargo; existen momentos en que el trabajador no se siente merecedor o inconforme de sus actividades dado a su poco reconocimiento dentro de la empresa y esto perjudica su compromiso con la misma (Brabete, 2014).
- Desesperación e impaciencia, las tareas que son asignadas en el corto plazo tienden a tomar actitudes improvisadas que de una u otra forma suele perjudicar el resultado del trabajo ya que no se ha tomado o considerado adecuadamente los datos para lograr un resultado efectivo, y esta presión puede perjudicar las emociones y la salud del trabajador (Espinoza & Arteaga, 2017).
- Insensibilidad, la inestabilidad emocional en los trabajadores por un mal día de trabajo o un ambiente laboral inestable es común y puede tener repercusiones en la salud (Armijo, 2017).
- Irritabilidad, los sentimientos de un trabajador pueden verse afectados por la inestabilidad emocional generada por la presión del trabajo (Brabete, 2014).
- Inseguridad y a la vez un estado de alerta, al no sentirse seguro de su propio trabajo una persona, tiende a tener muchos pensamientos negativos, bajando su autoestima y pensando que puede prescindir de sus actividades dentro de la empresa, esto lo pone en un estado de alerta que puede perjudicar su ambiente laboral (Alvardo, Ochoa, & Pacheco, 2019).

Niveles crónicos

Espinoza y Arteaga (2017) en su investigación sobre el Síndrome de Burnout, establece las siguientes fases: Fase de estancamiento, el estancamiento emocional en el Síndrome de Burnout se puede definir como, el estado en que no pasa nada en la vida personal y laboral del trabajador, momentos que fuera de la rutina diaria no surge ninguna noticia o actividad emocionante, lo que lo

lleva a pasar a la siguiente fase; Fase de frustración, el auto juzgamiento en esta fase el trabajador se cuestiona su vida, su trabajo, sintiéndose poco útil tanto en el trabajo como en la sociedad en general, sintiendo que nada de lo que ha hecho ha resultado como lo esperaba y esto lo hace sentirse impotente frente a situaciones adversas. Y, por último, fase de quemado, este es un estado de agotamiento mental, donde la persona ya se da por vencido tanto emocionalmente como físicamente, esto se debe al continuo estrés laboral, esto tiende conducir a una fatiga crónica, entre otros síntomas (Espinoza & Arteaga, 2017).

Calidad de vida laboral

Hoy en día, existen una diversidad de teorías referentes a la calidad de vida laboral. Según (Armijo, 2017) está definida como todas las actitudes que tienen los trabajadores en su área en que desempeñan sus actividades laborales diarias. En base a esto, el autor analiza los factores referentes a la permanencia en el área de trabajo sea placentera para el profesional, como resultado se diagnostica que los incentivos como el aumento del sueldo, bonificaciones, ascensos y actividades recreativas hacen que las condiciones del ambiente laboral mejoren, llevando a un estado de relajación se menciona que el personal tiene mejores rendimientos.

Por otro lado, (Donawa, 2018) menciona que, la calidad de vida laboral debe buscar una mayor sensibilidad antes las actividades desempeñadas por el personal, por ello, las empresas deben asegurar condiciones de trabajo saludables de tal forma que no solo tengan como objetivo satisfacer sus necesidades sino también las solicitudes de su personal brindando mayores oportunidades de crecimiento y progreso laboral, así asegura una óptima calidad de vida laboral.

La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral

El estrés laboral es definido por (Redrovan, 2022) como una alteración mental en el ser humano lo producto de la presencia de elementos psicosociales de riesgo que afectan la salud y el rendimiento empresarial, estas son causadas por sucesos externos como el ruido de una construcción, temperatura, horarios extensos y relaciones grupales, y por otro lado, están las sucesos internos

como la inestabilidad emocional, problemas personales, lo que afecta la productividad del trabajador.

De este modo se entiende que, una de las causas principales del estrés laboral es el poco control en las emociones del trabajador sobre las exigencias que son requeridas en un determinado puesto de trabajo, en este sentido, es importante que las empresas analicen las habilidades y cualidades de cada trabajador para la designación de las tareas, por ello, existe un departamento de Recursos Humanos (RRHH) cuyo papel es muy importante, ya que está encargada de la contratación del personal y así mismo por velar por el derecho de los trabajadores de la empresa en orientación a las capacidades y responsabilidades de la misma (Campos & Quiranza, 2021).

El estrés ocasionado por las actividades laborales puede crear un desequilibrio entre las demandas laborales y la capacidad de autocontrol, afectando la relación entre las condiciones laborales y la persona. La percepción de la falta de control sobre un inconveniente que involucre un sobreesfuerzo, origina un desgaste emocional que afecta el ámbito personal del trabajador y esto se puede denotar por las manifestaciones en su salud física y mental (Pérez, 2017).

Riesgos Psicosocial

Es el conjunto de interacciones que tienen lugar en una organización o empresa entre el contenido de una actividad o tarea designada y en el entorno en que se desarrolla, las características individuales y extra laboral pueden afectar negativamente las emociones del trabajador llegando también a afectaciones físicas (Zambrano & Poveda, 2019).

Los riesgos psicosociales afectan a la salud de los trabajadores y su gravedad puede estar directamente relacionada con la estructura de la organización, el diseño del trabajo, el número de responsabilidades y funciones del puesto, e incluso el entorno en el que se desenvuelve el trabajador; estos factores pueden influir y ser decisivos en la evolución del trabajo diario y la salud de los empleados (Armijo, 2017). Los riesgos psicosociales suelen ser la principal causa de las enfermedades y accidentes laborales.

Las condiciones físicas del lugar de trabajo de una persona también son muy influyentes, ya que, si no dispone de los medios necesarios para realizar sus tareas de forma eficiente, este problema puede causar estrés si no es capaz de alcanzar los objetivos diarios fijados en su horario (Cochea & Idrovo, 2019).

Relación Laboral

La relación laboral es la relación entre el trabajador y el empresario, en donde se establece derechos y obligaciones entre las dos partes. Esta relación ha sido el principal medio para seguir accediendo a los derechos de los trabajadores y a las prestaciones de la seguridad social. La creación de una relación laboral, muestra las condiciones necesarias para la aplicación de las normas del derecho laboral y facilita la determinación de los derechos y obligaciones del empresario (Macías, 2018).

La relación laboral que tiene el empleador con el trabajador es desigual, debido a que no existe un poder de negociación equitativo, por ello, la intervención del Estado es necesaria, en base a esto (Castro, 2019) menciona que “En las relaciones entre empleadores y trabajadores no hay la igualdad real de las partes, supuesto indispensable para la vigencia práctica de la libertad contractual, puesto que el empleador le aventaja al trabajador en riqueza, influencia social y poder político” (pág. 8).

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo y diseño de estudio

En el presente trabajo de investigación, se realizó un estudio de tipo observacional de corte transversal para la descripción de la prevalencia de distrés asociado a condiciones laborales en la UNTIAT en la ciudad de Quito. Se optó por un diseño transversal debido a su bajo costo y corta duración.

Población

En el presente estudio se realizó a los servidores públicos de la UNTIAT en la ciudad de Quito, pero con una muestra específica de 111 trabajadores de la institución antes mencionada. La selección de la muestra se la realizó a través de un muestreo no probabilístico y aleatorio por conveniencia en su análisis, bajo los siguientes criterios:

Criterios De Inclusión

- Todos los servidores policiales que trabajan UNTIAT
- Personal policial que labore mínimo 3 meses en la unidad de inteligencia de la UNTIAT de Quito.

Criterios De Exclusión

- Servidores policiales con diagnóstico de patología psicológica previa.
- Personas que no están prestas para colaborar con el proyecto de investigación.

Instrumentos

Se utilizaron encuestas para la recolección de la muestra. Debido a su exigencia laboral (o capacidad de sus horarios de trabajo), el uso de los cuestionarios fue en línea para facilitar la recolección de la muestra y de esta manera permitió alcanzar el mayor número de encuestados.

Para determinar la prevalencia de distrés laboral asociados a condiciones de trabajo en servidores policiales de la UNTIAT se seleccionó preguntas de cuestionarios validados en español.

- Primera encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de Trabajadores de Chile (ENETS)
- Conjunto mínimo básico de ítems para el diseño de cuestionarios sobre condiciones de trabajo y salud. (Benavides, 2009)
- Se utilizó el cuestionario de Stress General Health Questionnaire (GHQ-12), que consta de 12 preguntas (Brabete, 2014).
- Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Este tipo de encuestas reúnen las siguientes particularidades como son demográficas, condiciones de trabajo, exposición al distrés, exigencia de trabajo.

Para dar cumplimiento a la calidad de los datos obtenidos, se garantizó el anonimato de los resultados recolectados y, se envió un documento de autorización al jefe de la unidad para que todo el personal colabore en este estudio mediante su participación.

Análisis de Datos

Una vez terminada la realización de las encuestas, se descargó los resultados obtenidos de la plataforma Google Forms y se procedió a tabular por medio de

Microsoft Excel, mediante la implementación de software estadístico Epi Info, 7.2, se procedió a establecer un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y las referentes a las condiciones laborales mediante la relación de frecuencias absolutas y relativas. Adicionalmente se realizó un análisis bivariado para utilizado la prueba de Chi² , y finalmente, se procedió a realizar modelos de regresión logística cruda y ajustada para obtener el valor de Odds Ratio (OR) y el intervalo de confianza del 95% (IC 95%).

Definición de las variables

Se estudiaron variables de tipo cuantitativo, es decir con valores numéricos como lo son el tiempo de trabajo dentro de la institución (establecido tanto en meses o años), el tiempo de movilización desde el hogar del trabajador hasta su puesto de trabajo (se presenta en minutos o horas), la edad del encuestado, entre otros. Además, existen variables de tipo cualitativo como lo son el sexo (hombre o mujer), cargo u ocupación (personal administrativo u operativo), lugar y país de nacimiento, jornada laboral, entre otras variables.

RESULTADOS

Análisis estadístico descriptivo

Tabla 1. Características sociodemográficas y de condiciones de trabajo en 111 servidores policiales de UNTIAT. Período marzo-mayo 2022.

Variables	Descripción	Perdidos	Personal Administrativo		Personal Operativo		Valor P
			n	%	n	%	
Sexo	Hombre	0	79	77,45	8	88,89	0,42*
	Mujer		23	22,55	1	11,11	
Edad	20-29 años	1	28	27,45	0	0,00	0,18
	30-39 años		60	58,82	7	77,78	
	40-49 años		14	13,73	2	22,22	
Educación Superior	No	1	61	62,38	0	0,00	0,62
	Si		45	46,53	5	100,00	
Jornada	Solo diurno (de día)	0	11	10,78	2	22,22	0,30
	En turno (rotativos día-noche)		82	80,39	5	55,56	
	Otro		9	8,82	2	22,22	
Horas semanales trabajadas	≤40	1	16	15,84	2	20,00	<0,01
	>40		85	84,16	8	80,00	
Adaptación de	Bien	0	70	68,63	4	66,67	0,87
	Mal		32	31,37	2	33,33	

horario								
Años trabajando	Md, rango	17	5	5 - 20.	6	0 - 2	<0,01 ^T	
Meses trabajando	Md, rango	94	2	1- 6 .	0	0,00	<0,01 ^T	
Salud	Excelente		18	17,65	1	11,11		
	Muy buena		37	36,27	3	33,33		
	Buena	0	36	35,29	5	55,56	0,56	
	Regular		11	10,78	0	0,00		
	Nunca		0	0,00	0	0,00		
Distrés	Si	0	20	19,61	2	22,22	0,85	
	No		82	80,39	7	77,78		

*Valor de P con Fisher

^T Valor de P con T-Student

Md: Mediana

Otros: En turno (rotativos solo de día), en turno por ciclos (días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10) (jornada excepcional), otros.

Al realizar un análisis estadístico descriptivo de las variables sociodemográficas y las condiciones laborales, respecto al cargo que desempeñan los servidores policiales se observa que en su mayor el personal que labora en el área administrativa es en un 77,45% hombres y un 22,55% mujeres, y en el personal operativo el 88,89% son hombres y el 11,11% mujeres. El 54,05% de los encuestados no ha tenido acceso a la educación superior, pero si ha finalizado sus estudios primarios o secundarios. Las variables que son estadísticamente significativas son las horas semanales trabajadas, los años y meses trabajados.

Tabla 2. Prevalencia del estrés en 111 servidores policiales de UNTIAT. Período marzo-mayo 2022.

Variables	Descripción	Distrés		Valor P
		Si	%	
Sexo	Hombre	17	19,54	<0,01*
	Mujer	5	20,83	
Edad	20-29 años	7	25,00	0,18
	30-39 años	9	13,43	
	40-49 años	6	37,50	
Educación Superior	No	9	15,52	0,62
	Si	13	25,00	
Ocupación	Administrativo	20	19,61	0,85
	Operativo	2	22,22	
Jornada	Solo diurno (de día)	3	23,08	0,39
	En turno (rotativos día-noche)	17	80,46	

		Otros		
			2	50,00
Horas semanales trabajadas	≤40		6	32,17
	>40		17	18,89
				<0,01
Adaptación de horario	Bien		10	13,16
	Mal		12	34,29
				<0,01
Años trabajando	Md, rango		1	0 - 5
				0,49 ^T
Meses trabajando	Md, rango		0	0- 2
				0,25 ^T
Salud	Muy buena		6	15,00
	Buena		10	24,39
	Regular		6	20,00
				<0,01

*Valor de P con Fisher

^T Valor de P con T-Student

Md: Mediana

Otros: En turno (rotativos solo de día), en turno por ciclos (días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10) (jornada excepcional), otros.

Al establecer una prevalencia del distrés en los servidores policiales de la UNTIAT son estadísticamente significativos el sexo, las horas semanales trabajadas, la adaptación de horario y el cómo considera la salud cada trabajador ya que tiene un valor p menor a 0,05, lo que indica que son factores que inciden directamente en el distrés de la población estudiada, caso similar de prevalencia se observa en la tabla 3 ya que las variables estadísticamente significativas son las mismas.

Tabla 3. Factores de riesgos asociados a la prevalencia del distrés en 111 servidores policiales pertenecientes a la UNTIAT

Variables	Descripción	Distrés	
		OR CRUDO (IC 95%)	OR AJUSTADO (IC 95%)
Edad	20-29 años	1	1
	30-39 años	1,80 (0,47-6,77)	1,78 (0,27-11,85)
	40-49 años	3,86 (1,13-13,25)	7,75 (1,38-43,35)
Ocupación	Administrativo	1	1
	Operativo	0,85 (0,16-4,42)	0,82 (0,09-7,01)
Horas semanales trabajadas	≤40	1	1
	>40	1,004 (1,001-1,03)	1,007 (1,004-1,04)
Adaptación de horario	Bien	1	1
	Mal	0,47 (0,29-0,79)	0,58 (0,29-0,98)
Salud	Muy buena	1	1
	Buena	6,80 (1,56-29,58)	17,17 (2,30-127,99)
	Regular	3,72 (0,93-14,85)	5,51 (0,99-30,68)

*OR: Odds Ratio; 95% IC: 95%Intervalo de Confianza
Ajustado por Edad, Horas_trab, Adap_horario, Salud, Ocupación.*

Al utilizar una regresión cruda o ajustada, con un intervalo de confianza del 95% se observa que son estadísticamente significativas la edad, las horas semanales trabajadas, la adaptación de horario y la salud de cada servidor policial, debido a que el valor de sus intervalos no recae sobre el valor de 1. Por ejemplo, en la edad la significancia recae en una edad de 40 a 40 años, en las horas trabajadas en las que exceden las 40 horas semanales, en la adaptación de horario se realiza la regresión sobre el las que consideran que no se adaptan y en salud, la significancia recae en los servidores que consideran tienen una buena salud.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Considerando la pregunta de investigación “¿existe una asociación entre la prevalencia del distrés con las condiciones laborales del personal de la unidad nacional técnica de interceptación y análisis de telecomunicaciones de la Policía Nacional de la ciudad de Quito?” y una vez realizado el análisis estadístico correspondiente a la regresión logística antes mencionada, se observa que existe una relación estadísticamente significativo con las variables: sexo, horas semanales trabajadas, adaptación al horario laboral, la ocupación y el estado de salud de los trabajadores; es decir que, son factores de alta prevalencia con el distrés laboral en la población objetivo.

La prevalencia del distrés en los servidores policiales de la Unidad Nacional Técnica de Interceptación y Análisis de Telecomunicaciones de la Policía Nacional de la ciudad de Quito es del 19,81%, resultado similar al 20% que obtuvo García (2015) en su estudio del estrés policial en la Zona 5 de la Guardia Civil de Murcia (España). Hernández, Méndez y Rojas (2021) encontró una prevalencia del 32% en su investigación sobre el síndrome de Burnout en policías de Reino Unido; de igual manera, Halouani y otros (2018) centraron su estudio en el personal policial de Francia, especialmente en el que ejerce su actividad profesional en los lugares con mayor visita de turistas; en estos grupos se observó una alta incidencia de angustia, alcanzando un total del 67,80% de la población estudiada con problemas. Novaes y Nuñez (2017) indicó que el 52% de los servidores policiales del Estado de Mato Grosso (Brasil) presentan estrés. En el estudio de Díaz y Tinoco (2011) acerca de los “niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de Santa Marta” en Colombia, existe un nivel promedio de un 9% de estrés laboral, valor similar al 11% obtenido en el estudio de Cabrera (2015) dirigido a los servidores públicos del UPC Zona Sur en Tungurahua (Ecuador). En Perú, existe el estudio de Bazán y Cerna (2019) llamado “estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de Cajamarca”, el 58% de los policías pertenecientes a la ciudad de Cajamarca indica tener un alto nivel de estrés laboral, lo que se convertiría en distrés mientras, que 42%

restante posee un estrés controlado por lo que aún no se puede considerar como una forma o afectación negativa.

Entre las causas del distrés laboral, está el género de los trabajadores. En el presente estudio, los hombres tienen una prevalencia del distrés en un 19,54%, menor 20,83% en las mujeres. González (2011) en su estudio de “estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género” realizado en Estados Unidos, indico que los hombres presentan un 88,23% de estrés crónico y las mujeres un 11,76%. Maia, y otros (2007) en su trabajo de los síntomas de estrés postraumático en la unidad élite de policías brasileños, en donde el 8,9% de las mujeres encuestadas muestran una afectación del distrés, de igual manera Arias y otros (2012) indican el 7% de las mujeres policías de la unidad de rehabilitación de Neiva, Colombia sufre de distraes. En el artículo publicado por Collins y Gibbs (2003) realizado a la Policía Federal de Reino Unido, el 80% de las mujeres encuestados presenta una afectación del distrés mientras que, en la población masculina es del 70%.; y, Violante y otros (2016) en la revista estadounidense de justicia penal y su análisis de los factores estresantes de los oficiales de policía en función a las diferencias de género, las mujeres policías han experimentado una prevalencia del 37% en relación con los hombres policías.

El 18,89% de los servidores policiales pertenecientes a la UNTIAT, que presentan distrés, declaró que sus jornadas laborales superan las cuarenta horas, por lo que se considera como una variable estadísticamente significativa para la investigación, cabe recordar que, según la Ley de Trabajo del Ecuador, es de cuarenta horas semanas distribuidas en cinco días laborales con días consecutivos de descanso obligatorio. Alarcón y Caro (2021) en su trabajo “Policía Nacional: Factores psicosociales que condicionan su interacción con la comunidad” realizado en Colombia, indican que el 80% de los servidores policiales indica que las horas superan la jornada laboral establece por lo que, están sometidos a un sobre esfuerzo laboral; mientras que, Sarsosa, Paerez y Alzate (2013) realizo un estudio en un distrito colombiano, Cali, en donde los servidores policiales indicaron que no existe una prevalencia de quemarse en su trabajo, es decir que no exceden sus jornadas laborales establecidas. Kein y

otros (2018) hizo un estudio en el personal médico que pertenece al área de cuidados intensivos en Suiza, en donde el 54,24% indicó que tiene horas de trabajo irregulares a la semana; en otras palabras, las personas que trabajan de forma irregular pueden aumentar su estrés, lo que conlleva una reducción de la eficiencia del personal, así como de su rendimiento y agilidad mental; asociado a un desequilibrio esfuerzo/recompensa.

Castro y otros (2012) en su trabajo realizado al personal policial de la Escuela de Investigaciones Criminalísticas de Colombia, indicó que el 48% de los encuestados no se adapta a su jornada laboral ya que la considera como excesiva, mientras que en nuestro estudio el 34,29% es el porcentaje que no tiene una buena adaptación de horario laboral. González y otros (2012) en su estudio de los factores laborales de los uniformados en un sector de Medellín, Colombia determinó que el 52% de los servidores no se adapta al horario en el que labora actualmente; mientras que, a nivel nacional existe el estudio de Córdova (2018) sobre la relación del estrés laboral en los policías de Huaquillas, el 32,97% indica que su salud se encuentra en un estado crónico mientras que el 67,03% restante indica tener una buena salud.

En el presente estudio, se clasificó a la ocupación que ejercen los servidores policiales de la UNTIAT como administrativos u operativos, de los cuales el 19,61% de los encuestados con estrés es administrativo, es decir tienen cargos de oficina y el 22,22% operativos o realizan trabajos de campo. En la dirección de Investigación Criminal de Lima, del personal que pertenece a cargos administrativos el 77,41% tiene una prevalencia del estrés mientras que, en los cargos operativos la prevalencia es del 77,10% (Vasquez Chuquilin, 2018). Bedoya, Sandoval y Jiménez (2017) en su artículo "relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral en la Unidad de Policía Judicial del Cuerpo Técnico de Investigación de la ciudad de Guadalajara de Buga" explica que el 89,3% de los trabajadores que sufren de estrés desempeñan un cargo de analista, técnico o tecnología, es decir cargos administrativos y el 10,7% restante pertenece a un cargo operativo.

El estado de salud de los trabajadores es otro factor de prevalencia en el estrés, en el estudio se presentó una relación 15,00% que considera que su

salud es buena o muy buena, mientras que el 20,00% consideran su estado de salud como regular. Gil, Queiros y Figueiredo (2018) hizo un análisis en una muestra de policías portugueses en donde determinó que el 75,5% considera que su salud se encuentra en un estado crítico mientras que el 24,5% la considera como buena. En la revisión sistemática acerca de la actividad física y de la salud de policías realizado en Bogotá, Da Silva y otros (2013) indica que de los servidores policiales que presentan estrés, el 24% muestra una sintomatología, un 24% una patología física y 52% aun no presenta síntomas; mientras que, Castro y otros (2012) en su comparación sobre la salud actual y la de hace un año en los servidores policiales de la Escuela de Investigaciones Criminalísticas de Colombia, el 12,9% considera que su salud actual no es buena. También, Arias y otros (2012) indicó que el 84% de la población estudiada indica que sufre de alguna patología en su salud, esto se debe a que fue realizado en la unidad de rehabilitación de la policía nacional en condiciones de discapacidad.

El estudio presentó algunas fortalezas como la utilización de cuestionarios validados en la versión española para permitir la comparación con otros estudios europeos e internacionales y garantizar la fiabilidad de la información. Además, al realizar un estudio observacional de corte transversal los costos fueron bajos y se realizó en un corto periodo de tiempo.

Entre las limitaciones de este estudio, podemos mencionar que, al ser un estudio observacional transversal, no fue posible establecer una relación causal entre la angustia y los factores implicados; sólo permitió determinar la prevalencia en el grupo estudiado, por lo que se recomienda futuros estudios longitudinales en esta población.

Otra limitación puede ser el subregistro de la prevalencia de violencia en el lugar de trabajo, porque los participantes sienten vergüenza al momento de responder estas preguntas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En momentos de crisis, la sociedad espera que la policía muestre una eficiencia al resolver los conflictos de manera racional, tolerante y de acuerdo a una normativa legal ya establecida la cual ampara a toda la sociedad y no solo a un grupo selecto. Los servidores policiales de la Unidad Nacional Técnica de Interceptación y Análisis de las Telecomunicaciones de Quito, trabajan bajo presión debido a la responsabilidad de sus labores, brindando información oportuna y de amplia confidencialidad debido a las funciones que cumplen, obteniendo informes eficientes para lograr su operación sin errores ya que esta unidad depende del desarrollo efectivo de su labor para dar paso a una adecuada investigación. Una de los motivos por lo que laboran bajo presión es la demanda de trabajo propia de su carrera, ya que pertinentemente ocasionan grados de distrés que son contraproducente en la salud si no están dispuestos a trabajar en estas situaciones.

En este estudio se determinó que existe una asociación entre las condiciones laborales y el distrés en los servidores policiales de la UNTIAT en el periodo de marzo-mayo 2022, y, también tiene una incidencia el cargo que desempeñen en la institución, ya sea operativo o administrativo. Los resultados obtenidos reflejan un problema que existe tanto a nivel cantonal, nacional y mundial. Los factores de mayor riesgo en la prevalencia del distrés son sexo ya que el personal policial masculino tiene una mayor carga laboral, las horas semanales trabajadas superan las establecidas por el Ministerio de Trabajo del Ecuador por lo que, la adaptación al horario laboral no es buena. El estado de salud de los servidores policiales encuestados tiene una variación entre los que la consideran buena o mala, y la incidencia de esta variable es que si un trabajador se considera saludable puede desempeñar un mejor desempeño. Al ser afectados por el distrés, se pueden presentar sintomatología física, psicología o ambas y esto, disminuye los rendimientos del personal, así como la utilidad de la institución.

Entre las recomendaciones del presente estudio esta la socialización de los resultados obtenidos ante el personal de la institución para establecer medidas

que mejoren la organización institucional como actividades de socialización entre todas las áreas, de esta manera se espera la existencia de una mayor comunicación y la asignación y entrega de tareas a tiempo. Además, se recomienda el realizar un nuevo estudio con una población mayor y buscar una significancia mayor entre las variables establecidas.

REFERENCIAS

- Alvarado, G., Ochoa, A., & Pacheco, K. (13 de marzo de 2019). *Síndrome de Burnout: Validez del Maslach Burnout inventory general survey en una población ecuatoriana*. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3163/1/OCHOA%20DE%20LA%20VERA%20Y%20PACHECO%20MONTECE.pdf>
- Arias Dussan, M., Cardozo Triviño, E., Fragua Pedroza, L., & Gonzalez Otalora, Y. (2012). PREVALENCIA DE FACTORES ASOCIADOS A LA SALUD MENTAL EN POLICÍAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD INCORPORADOS A LA UNIDAD DE REHABILITACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL-2010. *Repositorio de la Universidad Surcolombiana*.
- Armijo, M. (abril de 2017). *Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral, Engagement y Burnout en Trabajadores de una Institución de Educación Superior (IES) en Ecuador*. Obtenido de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1468/1/ARMIJO_MORA_MARIA_ISABEL_MDTH-P-2014-2017-000%20FINAL.pdf
- Bazan Jara, S., & Cerna Galvez, M. (2019). Estres laboral y estilos de afrontamiento en Policia de la Comisaria General de la Ciudad de Cajamarca. *Repositorio UPAGU*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/970/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bedoya Sandoval, A., Morales Rodriguez, J., & Jimenez Quintero, L. (2017). Relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral en

la Unidad de Policía Judicial del Cuerpo Técnico de Investigación de la ciudad de Guadalajara de Buga. *UNIMINUTO*. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10431/1/UVD-TP_Angiemayedbedoyasandoval_2017.pdf

Brabete, A. C. (2014). El Cuestionario de Salud General de 12 ítems (GHQ-12): estudio de traducción y adaptación de la versión rumana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación, I*, 11-29.

Cabrera Villagran, A. P. (2015). "El estrés laboral y el desempeño laboral en los miembros del servicio de los UPC zona sur de la Policía Nacional Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12788/1/FCHE-PSIC-91.pdf>

Cabrera Villagran, A. P. (2015). El estrés laboral y el desempeño laboral en los miembros del servicio de los UPC Zona Sur de la Policía Nacional Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*.

Cajias, P., Castillo, G., & Rosas, L. (marzo de 2019). *Identificación del Síndrome de Burnout en el personal médico de emergencia en un hospital de segundo nivel*. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3022/1/CASTILLO%20SOTO%20Y%20ROSAS%20ROMERO.pdf>

Campos, Y., & Quiranza, J. (marzo de 2021). *Estrés laboral durante la COVID-19: a propósito de una revisión sistemática*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4182>

Caro Wilches, C. L., & Alarcón Becerra, R. I. (2021). Policía Nacional: Factores psicosociales que condicionan su interacción con la comunidad. *Repositorio de la Universidad ECCI*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1201/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Castro Bejarano, Y., Orjuela Gomez, M., Lozano Ariza, C., Avendaño, B., & Vargas Espinosa, N. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100005

Castro, M. (28 de Agosto de 2019). *Los riesgos del trabajo y las obligaciones del empleador*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13788/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-470.pdf>

Cochea, A., & Idrovo, A. (13 de marzo de 2019). *Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12360/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-211.pdf>

Collins, P., & Gibbs, A. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 253-264. Obtenido de https://watermark.silverchair.com/kqg061.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kkhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAAsMwggK_BgkqhkiG9w0BBwagggKwMIICrAIBADCCAqUGCSqGS1b3DQEHATAeBg1ghkgBZQMEAS4wEQQMEz_2LgO2jRKUCNEVAgEQg1ICdvQylyvcU44HSUswjM1hZz-04oT-IOISaEFeOndZUB5Oq5UB

Cordova Ortiz, M. A. (2018). Relación entre el estrés y la recesión gingival en los policías de Huaquillas, Ecuador. *Escuela Profesional de Estomatología*.

Da Silva, R., Matos, C., Valdivia, B., Cascaes, F., & Barbosa, P. (2013). REVISIÓN SISTEMÁTICA ACERCA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DE LA SALUD DE POLICÍA. *Revista Med*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-52562013000100008

Díaz, J., & Tinoco, V. (2011). Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial de la ciudad de Santa Marta. *Dialnet DUAZARY*.

- Donawa, Z. (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Espinoza, C., & Arteaga, D. (2017). *Síndrome de Burnout en el personal de áreas con atención directa a clientes externos en una institución educativa*. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1607>
- García Castro, T. (2015). El estrés policial. *Semana Europea*. Obtenido de <https://www.diba.cat/documents/467843/58064690/el-estres-policial-en-revista-insht-84-oct-2015.pdf/4da81d38-9a65-46f9-9bdf-3d5b76a31f7f>
- Gil Monte, P., Queirós, C., & Figueiredo, H. (2018). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en policías portuguesas y problemas de salud asociados. *Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSCO)*. Obtenido de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/63837/2/15720.pdf>
- González Penagos, C., Moreno, J. P., Segura Cardona, A., & Fernández, B. (2012). Factores laborales asociados al riesgo de estrés posttraumático en uniformados de un sector de Medellín. *Revista de Salud Pública*.
- González, D. (2009). Trabajo bajo Presión. *EAFIT.EDU*. Obtenido de <https://www.eafit.edu.co/practicas/estudiantes-prepractica/Documents/Trabajo%20bajo%20presion.pdf>
- González, M. G. (2011). Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias, el papel de género. *Repositorio UTA*.
- Grueso, M., & Álvarez, M. (abril de 2018). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital General Docente de Calderón*. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2551/1/ALVAREZ%20OBENAVIDES%20MARIUXI%20FERNANDA.pdf>
- Halouani, N., Turki, M., Ennaoui, R., Aloulou, J., & Amami, O. (2018). La détresse psychologique du personnel médical et paramédical d'anesthésie-réanimation. *the Pan African Medical Journal*.

- Hernández Corona, M., Méndez Rizo, J., & Rojas Solís, J. (2021). El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. *Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores*, 1-19. Obtenido de <https://www.aacademica.org/julian.mendezrizo/3.pdf>
- 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.
- Iza, M. (2016). El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa productos Familia Sancela del Ecuador S.A. 106. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24359/1/EL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20DE%20LA%20EMPRESA%20PRODUCTOS%20FAMILIA%20SA~1.pdf>
- Jimenez Espin, A. F., Flores Moreira, E. P., & Romero Frómata, E. (2021). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2249/1615>
- Karasek, R., & Theorell, A. (2017). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Klein, S. D., Bucher, H. U., Hendriks, M. J., Baumann-Hölzle, R., Streuli, J. C., Berger, T. M., & Fauchère, J. C. (2018). Sources of distress for physicians and nurses working in Swiss neonatal intensive care units. *Swiss Medical Weekly*, .
- Macías, E. (17 de septiembre de 2018). *Intervención socioeducativa para prevención de riesgos psicosociales dirigida al personal operativo de una*

estación de servicio en una empresa comercializadora de combustible de la ciudad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11710>

Maia, D., Marmar, C. R., Metzler, T., Figueira, I., Nobrega, A., & Berger, W. (2007). Post-traumatic stress symptoms in an elite unit of Brazilian police officers: Prevalence and impact on psychosocial functioning and on physical and mental health. *Journal of Affective Disorders*.

Ministerio de Gobierno del Ecuador. (2019). La Policía Nacional ahora cuenta con más de 50.000 efectivos. *Noticias - Comunicamos*. Obtenido de <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/la-policia-nacional-ahora-cuenta-con-mas-de-50-000-efectivos/#:~:text=Quito%2C%2011%20de%20marzo%20de,instituci%C3%B3n%20m%C3%A1s%20grande%20del%20pa%C3%ADs>.

Moreno Gonzalez, P. (2016). El estrés, bomba de relojería laboral. *EFE: Salud*. Obtenido de <https://efesalud.com/estres-bomba-relojeria-laboral/>

Novaes, M., & Nunes, K. (2017). Estrés y calidad de vida, estresores ocupacionales de policías: los síntomas más comunes. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v17n1/v17n1a06.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Estrés Laboral. *OIT.ORG*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2021). Invertir en Salud Mental. *Who.Int*.

Pérez, R. (2017). *Efecto del estrés laboral en la calidad de vida de funcionarios de auditoría – SRI*. Obtenido de Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15784>

Presidencia de la Republica del Ecuador. (2022). Acción policial ha permitido fortalecer la seguridad del país. *Gobierno Nacional- Noticias*. Obtenido de <https://www.presidencia.gob.ec/accion-policial-ha-permitido-fortalecer-la-seguridad-del-pais/>

- Redrovan, G. (2022). *Influencia del estrés en el desempeño laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador periodo 2019-2021*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17884>
- Ruiz, C. (2017). *Parainfo, Apoyo Psicologico en situaciones de emergencia*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=1enLDgAAQBAJ&pg=PA134&dq=Hans+Selye+fases>
- Sarsosa Prowesk, K., Paerez Moreno, N., & Alzate Beithia, C. (2013). Prevalencia del síndrome de quemarse en el trabajo en policías de Cali. *Dialnet Informes Psicologicos*, 43-58. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229734>
- Selye, H. (2016). *El estrés- Metodología de investigación*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%8DA%20%20Andr%C3%A9s%20Ospina%20Stepanian.pdf>
- Vasquez Chuquilin, J. J. (2018). Satisfacción y estrés laboral en Policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima. *Universidad Autonoma de Peru*. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/550/VASQUEZ%20CHUQUILIN%2c%20JUDITH%20JANETH%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Violante, J., Fekedulegn, D., Burchfiel, C., & Andrew, M. (2016). Highly Rated and most Frequent Stressors among Police Officers: Gender Differences. *American Journal of Crimanl Justice*, 645-662. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s12103-016-9342-x>
- Zambrano, Á., & Poveda, A. (13 de enero de 2019). *Estilos de liderazgo y factores de riesgos psicossocial, en dos organizaciones ecuatorianas del sector salud*. Obtenido de <http://repositorio.uces.edu.ec/bitstream/123456789/2964/1/POVEDA%20TORRES%20ANA%20FERNANDA%20%26%20ZAMBRANO%20MEZA%20ANGELA%20YESENIA.pdf>

