



**UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**

**ASOCIACIONES ENTRE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y EL ESTRÉS
LABORAL EN SERVIDORES POLICIALES QUE TRABAJAN EN EL ECU 911 DE LA
CIUDAD DE TULCÁN**

AUTORA:
LIC. RUIZ CUASQUER ANA LUCIA

DOCENTE:
JORGE VALDIVIEZO

2023

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar doy gracias a Dios por darme valor, sabiduría y fuerza para cumplir un sueño más y culminar esta etapa de mi vida. De igual manera gracias a la Universidad de las Américas y sus docentes, por la excelente preparación académica para la obtención de este logro. En especial al docente Jorge Valdiviezo, por la paciencia, orientación y revisión crítica del proyecto de investigación.

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto de investigación a mi familia en especial a mis padres Ana Julia y Carlos, por formarme como persona e inculcarme desde pequeña la constancia para luchar por mis sueños. A mi esposo Edgar que ha sido parte importante en este proceso de educación, gracias por ese amor infinito brindado, por el impulso diario y por ayudarme a mantenerme firme y responsable hasta la culminación. Además, a nuestro bebe Samuelito que viene en camino por ser esa motivación y esperanza de vida.

RESUMEN

El estrés laboral es un problema común en diversas ocupaciones, y los servidores policiales no son la excepción. La satisfacción con la vida es un componente importante del bienestar psicológico y puede verse afectada por factores laborales, como el estrés. En este contexto, esta investigación se centra en explorar las posibles asociaciones entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en los servidores policiales que desempeñan sus funciones en el ECU 911 de la ciudad de Tulcán, Ecuador. Comprender estas relaciones es fundamental para mejorar la calidad de vida y el desempeño de estos profesionales. Para ello se llevó a cabo un estudio transversal utilizando instrumentos de medición validados para evaluar la satisfacción con la vida (SWLS) y el estrés laboral (ERI), además, se recopilará datos demográficos lo que permite comprender mejor algunas características generales de la población de estudio. Los resultados de esta investigación pueden proporcionar información valiosa sobre la situación actual de los servidores policiales en torno a su satisfacción con la vida, lo que permitirá mejorar el bienestar y el desempeño de los servidores policiales, así como para fortalecer la eficiencia y la imagen institucional del ECU 911 de Tulcán. La comprensión de estas asociaciones puede llevar a la implementación de intervenciones específicas que promuevan un ambiente laboral más saludable y satisfactorio, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

Palabras clave: estrés, satisfacción con la vida, bienestar, factor

ABSTRACT

Work stress is a common problem in various occupations, and police officers are no exception. Life satisfaction is an important component of psychological well-being and can be affected by work-related factors such as stress. In this context, this research focuses on exploring the possible associations between life satisfaction and work stress in police officers who perform their duties at ECU 911 in the city of Tulcán, Ecuador. Understanding these relationships is essential to improve the quality of life and performance of these professionals. For this, a cross-sectional study was carried out using validated measurement instruments to evaluate satisfaction with life (SWLS) and work stress (ERI), in addition, demographic data will be collected, which allows us to better understand some general characteristics of the population of study. The results of this research can provide valuable information about the current situation of police officers regarding their satisfaction with life, which will improve the well-being and performance of police officers, as well as to strengthen efficiency and institutional image. From ECU 911 of Tulcán. Understanding these associations can lead to the implementation of specific interventions that promote a healthier and more satisfying work environment, benefiting both employees and the organization as a whole.

Keywords: stress, life satisfaction, well-being, factor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Planteamiento del problema.....	9
1.2 Justificación	11
1.3 Pregunta de investigación	13
2. OBJETIVOS	13
2.1 Objetivo general.....	13
2.2 Objetivos específicos.	13
3. MARCO TEÓRICO.....	13
3.1 Fundamentación Teórica.....	13
3.1.1. Teoría de Siegrist	13
3.1.2 Teoría de Karasek	15
3.2 Definición de Términos	16
3.2.1. Satisfacción con la vida	16
3.2.2. Estrés laboral.....	20
3.2.3. Servicio Policial	23
3.3 Estado de la Cuestión.....	24
4. MARCO METODOLÓGICO.....	26
4.1 Diseño	26
4.2 Contexto.....	26
4.3 Participantes.....	27
4.4 Instrumentos y Técnicas	27
4.4.1 Ficha sociodemográfica	27
4.4.2 Escala de Satisfacción con la vida (SWLS).....	28
4.4.3 Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (ERI).....	28
4.5 Procedimiento	29
4.6 Análisis de datos	30
4.7 Planificación de actividades por cada objetivo específico.....	32
3.8 Reflexividad del investigador	33
4.9 Consideraciones Éticas	34
4.10 Viabilidad de la Investigación	35
5. RESULTADOS ESPERADOS.....	36
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	39
6.1 Nivel de Intervención.....	39
6.2 Objetivos de la intervención	39
6.3 Población objetivo	40
6.4 Fundamentación de la intervención	40

6.5 Actividades y Procedimientos de la Intervención.....	42
6.6 Potenciales beneficios de la intervención	48
6.7 Recursos necesarios para implementar la intervención	49
6.8 Plan de evaluación de la efectividad de la intervención	49
7. DISCUSIÓN	51
7.1 Implicaciones de los Resultados Esperados.....	51
7.2 Limitaciones y Fortalezas	52
7.2.1 Limitaciones y fortalezas de la propuesta de investigación.....	52
7.2.2 Limitaciones y fortalezas de la propuesta de intervención	52
7.3 Conclusiones	53
7.4 Recomendaciones	53
8. REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	65
ANEXO A. Consentimiento informado.....	65
ANEXO B. Ficha Sociodemográfica.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Planificación de actividades por objetivo específico	32
Tabla 2. Nivel de satisfacción con la vida de los participantes de estudio	37

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, el capital humano se ha convertido en uno de los recursos más críticos para lograr los objetivos de una empresa u organización; en ese sentido, es esencial reconocer que las medidas de protección en el lugar de trabajo desempeñan un papel fundamental en la preservación de la salud física y psicológica de los trabajadores (Jara et al., 2018). Las demandas y transformaciones constantes en el entorno laboral, desde los albores de la era industrial, a menudo se han percibido como una amenaza permanente que pone en riesgo tanto la salud física como la salud mental de los empleados este último derivado en estrés laboral (Neffa, 2015).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es una respuesta a diversos factores reconocidos que incluyen elementos como la realización de un trabajo monótono o desagradable, la carga de trabajo excesiva o insuficiente, la carencia de un rol definido en el trabajo, las relaciones conflictivas con colegas, entre otros factores (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Esta problemática ha sido identificada como relevante en el contexto laboral, ya que se ha comprobado que un empleado experimentando estrés puede ocasionar un aumento en la ausencia en el trabajo, la disminución de la productividad, hasta un incremento en la rotación de personal, entre otros aspectos (Valentina, 2015).

Un estudio realizado en Chile reveló que los trabajadores que enfrentan componentes estresantes en el entorno laboral tienen una mayor probabilidad de experimentar síntomas de salud mental, como la depresión (Ansoleaga et al., 2014). Similarmente, en Colombia se han documentado informes que señalan que el estrés laboral es una de las consecuencias más frecuentes y se ha relacionado con la elevada tensión en el trabajo generando un impacto negativo en la productividad laboral (Lizandro y Gallegos, 2016).

Por su parte, Moreno (2011) menciona que en el ámbito de la salud de la población ecuatoriana, es evidente que los factores psicosociales y el estrés laboral están íntimamente ligados a la forma en que se organiza el trabajo y cómo afecta al desarrollo personal del empleado, abarcando aspectos físicos, emocionales y sociales. En este contexto, uno de los sectores más impactados en Ecuador es la Policía Nacional, dado que su profesión se caracteriza principalmente por el riesgo físico que conlleva, ya que involucra la gestión de

situaciones de conflicto social que no se limitan a lugares específicos, sino que se presentan en diversos contextos, cada uno con sus propias problemáticas relacionadas con la seguridad pública, de la cual los agentes de policía son responsables (Noguera y Puerres, 2021).

Este tipo de trabajo implica una alta exigencia a nivel psicológico y emocional por parte de los servidores policiales para quienes el estrés laboral es un desafío significativo, debido a que ellos enfrentan una amplia gama de factores estresantes en el desarrollo de su trabajo ya que la naturaleza exigente de mantener la seguridad y el orden público los expone a situaciones peligrosas, traumáticas y emocionalmente desgastantes (Espín, 2021).

Los profesionales policiales que laboran en el ECU 911, de la ciudad de Tulcán tienen la obligación de brindar una respuesta inmediata e integral ante cualquier emergencia recibida, además de encargarse del proceso de recepción de reportes de los servidores policiales en territorio y reaccionar con los recursos necesarios para atender una eventualidad, es decir, la función demanda de rapidez, presión, estrés, pocas horas de descanso, entre otras. Es por ello por lo que el impacto del estrés laboral en la salud física y mental se los puede generar problemas como el síndrome de desgaste profesional, trastornos de ansiedad, depresión e insomnio, lo que afecta negativamente en su rendimiento y calidad de servicio a la comunidad (Saborío y Hidalgo, 2015).

En cuanto se refiere a la satisfacción vital, esta se fundamenta principalmente en la evaluación subjetiva que una persona hace de su propia vida en comparación con un criterio establecido (Diener et al., 2013). Es así como el término calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos; entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo sobre su bienestar a nivel físico, psicológico y social, mientras que, en los factores objetivos, se destacan el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico, así como la sociedad donde se desenvuelve (Veenhoven, 2003).

Es así como, la relación entre la satisfacción con la vida y el estrés entre los trabajadores es un aspecto importante que influye significativamente en su bienestar y desempeño laboral. Bajo este contexto, Vidal (2019) desarrollo una investigación donde demostró que existe una correlación inversa entre ambos factores, lo que significa que a medida que aumenta la satisfacción con la vida, disminuye el nivel de estrés percibido por los empleados en su entorno laboral.

1.2 Justificación

La satisfacción con la vida y el estrés laboral son dos dimensiones fundamentales que influyen en la calidad de vida de los individuos en su entorno de trabajo. Estos dos factores están estrechamente interconectados y pueden tener un impacto significativo en la salud física y mental, así como en el rendimiento laboral de las personas (Chiang et al., 2018).

El estrés laboral es una realidad presente en la mayoría de los entornos de trabajo y afecta a individuos de diversas ocupaciones y sectores, se deriva de las presiones, las demandas laborales excesivas, la falta de control sobre el trabajo y otras tensiones relacionadas con el empleo (Patlán, 2019). A medida que la sociedad se vuelve cada vez más competitiva y orientada hacia la productividad, el estrés laboral se convierte en un desafío importante que las organizaciones y los trabajadores deben abordar.

Por otro lado, la satisfacción con la vida es un indicador de bienestar subjetivo que refleja el grado en que las personas sienten que sus necesidades y deseos personales se cumplen en su vida (Moreta et al., 2018). Esta dimensión es esencial para evaluar la calidad de vida en general y está influenciada por múltiples factores, incluida la satisfacción en el trabajo.

Es por ello que en esta investigación, se propone explorar las asociaciones entre estos dos elementos en el contexto de los servidores policiales que laboran en el Ecu 911 de Tulcán, un grupo profesional que enfrenta una serie única de desafíos en su trabajo cotidiano debido a que desempeñan un papel fundamental en la protección de la sociedad y el mantenimiento del orden público. Sin embargo, su labor está frecuentemente marcada por situaciones de alto riesgo, presiones psicológicas y emocionales, largas jornadas de trabajo y un contacto constante con situaciones potencialmente traumáticas. Estos factores pueden contribuir al desarrollo de niveles elevados de estrés laboral, que, a su vez, pueden tener un impacto negativo en la satisfacción con la vida de estos profesionales.

El estrés laboral en los servidores policiales puede tener consecuencias significativas en su salud física y mental, lo que puede manifestarse en síntomas como fatiga crónica, trastornos del sueño, ansiedad, depresión y una mayor susceptibilidad a enfermedades, es así que, estos efectos pueden afectar negativamente su capacidad para tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones críticas, lo que podría poner en riesgo tanto su seguridad como la de

las personas que dependen de su actuación (Mansilla, 2003). De igual forma, entender cómo el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida de los servidores policiales en el ECU 911 permitirá identificar posibles factores de riesgo y áreas de intervención para mejorar su bienestar, fomentando una cultura organizacional más saludable, por lo que implementar estrategias para reducir el estrés y mejorar la calidad de vida puede conducir a un aumento en la satisfacción laboral, el compromiso con el trabajo y una mayor retención del talento en la institución.

Es así que, esta investigación también puede proporcionar datos y conocimientos valiosos para la formulación de políticas y programas de apoyo específicos dirigidos a los servidores policiales, diseñados para abordar las necesidades particulares de este grupo profesional. Además, los resultados de esta investigación podrían tener implicaciones más amplias en el ámbito de la gestión del estrés laboral y la promoción de la calidad de vida en otros entornos laborales de alta exigencia.

A partir del levantamiento de información y los resultados encontrados en el desarrollo de la investigación, se busca generar evidencia útil y fundamentada que permita generar una propuesta de intervención eficaz enfocada en la disminución de los índices de estrés laboral en los servidores policiales, enfocándose en el bienestar psicológico (equilibrio emocional y mental) de los servidores policiales que prestan su servicio en el ECU 911, además este estudio será favorable para futuras investigaciones de esta índole, porque proporcionará una base de conocimiento sólida para comprender el impacto del estrés en un contexto específico así como específicamente en profesionales policiales.

Los resultados pueden servir de referencia para comparar con otras poblaciones y permitir el diseño de intervenciones más enfocadas y efectivas para mejorar la calidad de vida y reducir el estrés en este grupo laboral. Además, este estudio podría sugerir preguntas adicionales y áreas de investigación para profundizar en aspectos específicos del estrés laboral en el campo policial, contribuyendo al avance del conocimiento en esta área crítica, proporcionando información relevante para mejorar la salud y el bienestar de los servidores policiales. Por tal razón es de gran conveniencia conocer dichos factores para crear medidas o planes de intervención enfocados en la prevención.

La sociedad principalmente se beneficiaría con esta investigación, debido a que al atravesar una situación de emergencia reciben una atención ágil, cordial y empática, por parte

del servidor policial que articula la emergencia con los servidores policiales que se encuentran en los diferentes sectores de responsabilidad, caso contrario, si el servidor policial que atiende el llamado de emergencia se encuentra con síntomas de estrés, este no le permitirá tener un correcto desempeño laboral y personal, generando situaciones de conflicto que perjudican la credibilidad y la confianza de la sociedad hacia la institución.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuál es la asociación existente entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en servidores policiales que trabajan en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general.

Explorar las asociaciones entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en servidores policiales que trabajan en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán.

2.2 Objetivos específicos.

- Explorar las características sociodemográficas de los servidores policiales que laboran en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán.
- Describir los niveles de satisfacción con la vida en servidores policiales que trabajan en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán.
- Identificar los niveles de estrés laboral en servidores policiales que trabajan en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Fundamentación Teórica

3.1.1. Teoría de Siegrist

La Teoría del Desgaste por Esfuerzo-Recompensa (ERI) desarrollada por Johannes Siegrist es ampliamente reconocida en el campo de la psicología laboral y la salud ocupacional. Esta teoría no se centra específicamente en la satisfacción con la vida en sí misma, sino en cómo determinados elementos en el entorno laboral pueden resultar en estrés crónico y problemas de salud (Jorquera, 2022).

Esta perspectiva se enfoca en la idea de un intercambio recíproco en el ámbito laboral, donde las condiciones que implican un alto costo y una baja recompensa se consideran particularmente estresantes para los trabajadores y tienen un impacto negativo en su salud física y mental (Siegrist, 2002). En esencia, se plantea una falta de equilibrio entre el *esfuerzo* que las personas dedican a sus empleos y las *recompensas* que obtienen a cambio. Siegrist divide este concepto en dos componentes: uno estructural (extrínseco) y otro personal (intrínseco). Las *recompensas* forman parte del primero, mientras que el *esfuerzo* se puede dividir en componentes extrínsecos relacionados con las demandas laborales e intrínsecos vinculados a las demandas personales en el trabajo, que afectan las expectativas y el estado emocional (Romeo et al., 2019).

Este modelo considera tanto el esfuerzo físico y mental como componentes del esfuerzo externo, tomando en cuenta las características individuales que pueden distorsionar la relación entre el esfuerzo y la recompensa; las gratificaciones que los empleados obtienen por su dedicación provienen de tres fuentes (Moreno et al., 2004):

- La retribución financiera, que incluye un salario adecuado
- El apoyo social, que engloba el respeto y la ayuda de los demás
- La seguridad, que abarca las perspectivas de ascenso y la estabilidad en el puesto de trabajo

Siegrist establece tres predicciones basadas en este modelo, y la primera de ellas ha atraído considerable atención por parte de los investigadores y ha sido ampliamente respaldada por sus descubrimientos (Estremera, 2017). En concreto, el autor del modelo plantea lo siguiente:

- Cuando se produce un desequilibrio en el *componente extrínseco* (donde el esfuerzo supera a la recompensa), esto conlleva consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Un nivel elevado de *esfuerzo intrínseco* (*Sobreimplicación*) resultará en un intercambio desequilibrado, donde el trabajador contribuye y espera más de lo común.
- Si tanto el componente extrínseco como el intrínseco actúan en la misma dirección, los efectos en la salud y el bienestar serán más pronunciados.

3.1.1.1 Fundamentos de la Teoría del Desgaste por Esfuerzo-Recompensa

Los empleados experimentan estrés y eventualmente agotamiento y problemas de salud cuando los esfuerzos que ponen en su trabajo (como tiempo, energía y habilidades) no están equilibrados con las recompensas que reciben (como el salario, el reconocimiento y las oportunidades de promoción). Esencialmente, el desequilibrio entre lo que los empleados dan y lo que obtienen a cambio puede llevar a la insatisfacción laboral, al estrés y a los problemas de salud física y mental (Siegrist, 2002).

3.1.1.2 Impacto del desgaste por esfuerzo-recompensa en la satisfacción con la vida

Si los empleados se sienten crónicamente estresados y agotados debido a un desequilibrio de esfuerzo-recompensa, es probable que esto disminuya su satisfacción general con la vida. Pueden tener menos energía y tiempo para dedicar a las actividades fuera del trabajo que disfrutan, lo que puede afectar su bienestar general. Además, los problemas de salud crónicos resultantes del estrés ocupacional pueden reducir aún más su calidad de vida (Siegrist, 2002).

3.1.1.3 Aplicación de la teoría ERI a la práctica

La teoría ERI puede informar intervenciones en el lugar de trabajo diseñadas para mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados. Por ejemplo, los empleadores pueden buscar formas de asegurar que los esfuerzos de los empleados sean adecuadamente recompensados, proporcionando un salario justo, ofreciendo oportunidades para el reconocimiento y la promoción, y asegurándose de que los empleados tienen una carga de trabajo manejable. Al hacerlo, pueden ayudar a reducir el estrés ocupacional y mejorar la satisfacción con la vida de los empleados (Martínez L. , 2020).

3.1.2 Teoría de Karasek

La Teoría de la Demanda-Control, también conocida como el Modelo de Estrés Laboral de Karasek, es una de las teorías más influyentes en el estudio del estrés laboral, considerando principalmente dos aspectos del trabajo: las demandas del trabajo y el control o la autonomía que tiene el trabajador sobre su trabajo.

Siguiendo la perspectiva de Karasek, Jiménez et al., (2022), los empleos que entrañan una alta carga de exigencias y, al mismo tiempo, ofrecen un limitado grado de control, se consideran como los más estresantes y potencialmente perjudiciales para la salud. En este

contexto, las *altas demandas* hacen referencia a trabajos que son demandantes desde una perspectiva mental o física, implican plazos ajustados o una gran cantidad de tareas a realizar. Por otro lado, la noción de *bajo control* se refiere a empleos en los que los trabajadores tienen una escasa autonomía o capacidad para tomar decisiones relacionadas con sus tareas laborales.

A pesar de que esta teoría se centra en el estrés laboral, su aplicación se extiende a la satisfacción con la vida, ya que aquellas personas que desempeñan empleos caracterizados por altas exigencias y escaso control pueden experimentar niveles elevados de estrés crónico. Esto, a su vez, puede tener un efecto perjudicial sobre su satisfacción general con la vida. El estrés prolongado puede tener repercusiones negativas tanto en la salud física como en la salud mental, lo cual puede afectar adversamente las actividades recreativas y las relaciones personales, aspectos fundamentales para la satisfacción en la vida (Chiang et al., 2022).

La capacidad predictiva y la simplicidad que caracteriza al modelo de Karasek, utilizado en investigaciones realizadas en países latinoamericanos, aún carece de un número suficiente de estudios, calidad en su aplicación y su implementación práctica y preventiva en los entornos laborales sigue siendo subestimada. Esto contrasta con las condiciones laborales presentes en la región, las cuales no solo son más desafiantes que las de los países desarrollados, sino que también combinan prácticas del modelo taylorista con sistemas de producción *flexibles*, lo que en conjunto ha tenido un efecto negativo significativo en la calidad de vida en el trabajo (Rodríguez y Mendoza, 2007).

En última instancia, esta teoría tiene repercusiones significativas en la configuración de puestos laborales y en las políticas empleadas. Con el fin de mejorar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, los empleadores pueden explorar maneras de reducir las cargas laborales excesivas y potenciar el grado de control que los empleados tienen sobre sus labores. Esto podría comprender la implementación de horarios laborales flexibles, otorgar a los trabajadores una mayor autonomía en la toma de decisiones y garantizar que la carga de trabajo sea gestionable (Álvarez et al., 2022).

3.2 Definición de Términos

3.2.1. Satisfacción con la vida

En palabras de Alarcón (2006), en el campo de la psicología, se solía analizar la felicidad de las personas para comprender los factores que influyen en su consecución. No obstante, en la actualidad, en el siglo XXI, la atención de la psicología organizacional y la investigación se

centran en demostrar que son los indicadores relacionados con los aspectos cognitivos y socioemocionales de las personas los que influyen positiva o negativamente en la sensación de satisfacción con la vida.

Por su parte Ed Diener conceptualiza la satisfacción con la vida como una valoración cognitiva integral de la vida de un individuo, que no se limita únicamente a las emociones positivas o negativas que pueda experimentar, sino que abarca la manera en que evalúa su vida en su totalidad. Esto incluye aspectos como la carrera, las relaciones personales y los logros individuales (Diener et al., 2019). A diferencia de Alarcón (2006) quien se enfoca en la transición en la psicología del estudio de la felicidad hacia el examen de factores cognitivos y socioemocionales para comprender la satisfacción con la vida. A diferencia del siguiente enunciado donde el autor considera que la satisfacción con la vida se basa en cómo las personas recuerdan su vida (memoria) y cómo se sienten en su vida cotidiana (experiencia).

En su perspectiva, Daniel Kahneman argumenta que la satisfacción con la vida se refiere a una medida de la felicidad que se experimenta, y esta se basa tanto en cómo las personas recuerdan su vida en términos de memoria, como en cómo se sienten en su vida cotidiana en términos de experiencia (Farias y Macias, 2021). Por otro lado, Martin Seligman plantea que alcanzar la satisfacción con la vida implica lograr un bienestar genuino, que abarca emociones positivas, compromiso, relaciones, sentido de significado y logros personales, representados por el acrónimo PERMA (Jiménez, 2020).

Finalmente, Lyubomirsky (2017) la describe como una fusión de la manera en que las personas perciben su vida y cómo experimentan emocionalmente esa percepción. De acuerdo con su teoría, la satisfacción con la vida se deriva de una evaluación cognitiva (la forma en que las personas piensan acerca de su vida en su totalidad) y una dimensión afectiva (cómo sienten su vida en el momento presente). Es importante destacar que desde cualquier enfoque se consideran aspectos cognitivos, emocionales y experiencias personales en la evaluación de la felicidad y el bienestar general.

3.2.1.1 Causas y consecuencias de satisfacción con la vida

Díaz y Sánchez (2002) indican que en lo que respecta a los elementos o aspectos que influyen en la Satisfacción Vital, no se observan conexiones lineales de causa y efecto, sino más bien se encuentran modelos que describen relaciones recíprocas y cíclicas entre la satisfacción con la vida en su conjunto y la satisfacción en distintas áreas de la vida.

3.2.1.2 Causas de la satisfacción con la vida:

Relaciones personales positivas: Mantener relaciones afectivas y de apoyo con amigos, familiares y parejas suele contribuir positivamente a la satisfacción con la vida. Por lo tanto, mantener relaciones afectivas y de apoyo significa que las personas tienen un sistema de apoyo en momentos de dificultades y celebraciones; estos lazos brindan un espacio para compartir emociones, preocupaciones y alegrías, lo que puede ayudar a aliviar el estrés y mejorar la salud mental. Saber que se cuenta con el apoyo de personas cercanas puede generar una sensación de seguridad y bienestar (Zepeda y Sánchez, 2021).

Logro de metas y objetivos: Alcanzar metas personales y profesionales puede generar una sensación de logro y satisfacción. Cuando una persona se fija metas y las alcanza, experimenta un sentimiento de logro. Este logro puede variar desde metas personales simples, como aprender a tocar un instrumento musical, hasta metas profesionales más ambiciosas, como ascender en la carrera laboral. Experimentar el éxito en el logro de metas proporciona una sensación de competencia y autoeficacia, lo que a su vez aumenta la autoestima y la satisfacción con la vida (Soler et al., 2016).

Emociones positivas: Experimentar emociones positivas como la alegría, el amor y la gratitud puede aumentar la satisfacción con la vida. Experimentar emociones positivas, como la alegría, la felicidad y el entusiasmo, contribuye a un estado de ánimo más positivo y optimista. Cuando las personas se sienten alegres y felices, es más probable que evalúen su vida en general de manera positiva, lo que se traduce en una mayor satisfacción con la vida (Tarragona, 2013).

Salud física y mental: Gozar de buena salud, tanto física como mental, suele estar asociado con niveles más altos de satisfacción con la vida. La salud física y mental sólida está estrechamente relacionada con niveles más altos de satisfacción con la vida al proporcionar energía, vitalidad, independencia, bienestar emocional, resiliencia, relaciones saludables, sentido de propósito y la capacidad de tomar decisiones informadas. Mantener y promover la salud física y mental es esencial para el bienestar general y la percepción positiva de la vida (Tarragona, 2013).

3.2.1.3 Consecuencias de la satisfacción con la vida:

Bienestar emocional: Las personas que están satisfechas con sus vidas tienden a experimentar menos estrés, ansiedad y depresión, y tienen una mayor capacidad para afrontar los desafíos emocionales. El bienestar emocional es un componente clave de la satisfacción con la vida al reducir el estrés, la ansiedad y la depresión, promover la resiliencia emocional, mejorar la calidad de las relaciones, aumentar la autoestima y la autoaceptación, y permitir un mayor disfrute de la vida en general. Cultivar y mantener la salud emocional es esencial para el bienestar y la percepción positiva de la vida (Contreras y Esguerra, 2006).

Mejor salud física: La satisfacción con la vida se ha relacionado con un sistema inmunológico más fuerte, una menor susceptibilidad a enfermedades y una mayor longevidad. La satisfacción con la vida está relacionada con una mejor salud física a través de la fortaleza del sistema inmunológico, la reducción del estrés, la promoción de hábitos saludables, la prevención de enfermedades crónicas y una mayor longevidad. Fomentar la satisfacción con la vida puede ser una estrategia importante para mejorar la salud física y el bienestar general (Moreta et al., 2018).

Relaciones interpersonales saludables: Las personas satisfechas con su vida tienden a tener relaciones más satisfactorias y estables con otros, lo que contribuye a un mayor bienestar social. Las personas satisfechas con sus vidas suelen experimentar relaciones interpersonales más saludables y satisfactorias debido a su actitud positiva, apoyo social, habilidades de comunicación, autoestima y disposición para el compromiso. Estas relaciones mejoradas, a su vez, contribuyen de manera significativa a su bienestar social y emocional (Naranjo, 2010).

Rendimiento laboral y éxito profesional: La satisfacción con la vida puede aumentar la motivación, la productividad y el éxito en el trabajo. La satisfacción con la vida puede tener un impacto significativo en el rendimiento laboral y el éxito profesional al aumentar la motivación, la productividad, la creatividad, las relaciones laborales positivas y la capacidad para lidiar con el estrés y los desafíos laborales. Cultivar la satisfacción con la vida puede ser una estrategia importante para lograr el éxito en la carrera y el bienestar en el ámbito laboral (Contreras y Esguerra, 2006).

3.2.2. Estrés laboral

El estrés en el entorno laboral es una experiencia frecuente entre los empleados en distintas ocupaciones y sectores. Se suele definir como una reacción negativa tanto física como emocional que se produce cuando las exigencias laborales no se alinean con las habilidades, recursos o necesidades del trabajador. Esta respuesta puede tener consecuencias perjudiciales para la salud y reducir la eficiencia y la productividad en el trabajo (Alvarado, 2021).

Aportando al tema, es importante destacar que el estrés laboral constituye una variante particular del estrés que surge a raíz de las exigencias y tensiones presentes en el ambiente de trabajo. Este tipo de estrés se manifiesta cuando los trabajadores perciben que las demandas de sus empleos, que incluyen las tareas asignadas, las responsabilidades y las restricciones horarias, superan su habilidad para gestionarlas o tener control sobre ellas (Cruz et al., 2022).

Del mismo modo, el estrés laboral agudo puede originarse debido a circunstancias o eventos específicos, como la confrontación con una tarea especialmente difícil, conflictos interpersonales en el entorno laboral o la urgencia de cumplir con un plazo ajustado. Este tipo de estrés puede provocar reacciones físicas y emocionales de manera inmediata, como un aumento en la frecuencia cardíaca, irritabilidad o dificultades en la concentración (Mayorga, 2020).

3.2.2.1 Factores desencadenantes de estrés laboral

Entre los elementos que pueden contribuir al estrés laboral se cuentan la carga excesiva de tareas, la ausencia de independencia en las decisiones, la carencia de respaldo social en el entorno laboral, las condiciones laborales deficientes, la incertidumbre en el empleo, las disputas con colegas o supervisores, y las expectativas de rol que son confusas o contradictorias. Es importante notar que estos factores pueden variar dependiendo de la profesión y el sector de actividad, así como de las características personales de los trabajadores (Rojas y Flores, 2021).

De igual forma Betancourt et al., (2020) dentro de complementa acerca de los factores desencadenantes de estrés laboral los siguientes:

- **Carga de trabajo y ritmo de trabajo:** Las demandas excesivas y los plazos inalcanzables pueden llevar a largas horas de trabajo y a la falta de tiempo para relajarse y recuperarse (Rodríguez y De Rivas, 2011).

- **Control sobre el trabajo:** La falta de autonomía y control sobre las decisiones laborales puede ser muy estresante (Guerrero y Puerto, 2007).
- **Cambio organizacional:** Las reestructuraciones, los despidos y otras formas de cambio organizacional pueden crear incertidumbre y ansiedad.
- **Rol en la organización:** Si no está claro lo que se espera de un empleado, o si hay conflictos en las demandas laborales, puede generar estrés (Guerrero y Puerto, 2007).
- **Relaciones en el trabajo:** Los conflictos con supervisores o colegas, el acoso y la discriminación pueden ser fuentes significativas de estrés (Guerrero y Puerto, 2007).
- **Balance entre el trabajo y la vida personal:** Las demandas laborales que interfieren con la vida personal y familiar pueden aumentar el estrés laboral (Rodríguez y De Rivas, 2011).
- **Inseguridad laboral:** La preocupación por la pérdida del empleo o la promoción puede ser un factor de estrés importante (Rodríguez y De Rivas, 2011).
- **Condiciones de trabajo:** Un ambiente físico incómodo o peligroso, como ruido excesivo, temperaturas extremas o una mala ergonomía, puede aumentar el estrés laboral.
- **Compensación y reconocimiento:** Cuando los empleados sienten que su trabajo no es valorado o reconocido, o que su remuneración es insuficiente, pueden experimentar un mayor estrés (Patlán, 2019).

3.2.2.2. Consecuencias del estrés laboral

Cuando el estrés alcanza niveles excesivos o se prolonga en el tiempo, puede tener efectos perjudiciales sobre la salud, el bienestar y la eficiencia de los trabajadores. En consecuencia, las empresas y los líderes empresariales tienen un incentivo para esforzarse en reducir y gestionar el estrés en el ámbito laboral, con el fin de mantener una fuerza laboral saludable y productiva (Mejía y Chacon, 2020).

Se considera entonces que el estrés laboral, es una respuesta a las demandas y presiones del entorno de trabajo lo que puede tener graves consecuencias en la salud física y mental de los individuos. En primer lugar, el estrés prolongado está relacionado con una serie de problemas de salud física, como la hipertensión arterial y las enfermedades cardiovasculares. La tensión crónica puede afectar negativamente el sistema cardiovascular, aumentando el

riesgo de enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares. Además, el estrés laboral puede manifestarse en síntomas físicos como dolores de cabeza crónicos, problemas gastrointestinales y alteraciones del sueño, lo que puede afectar la calidad de vida de una persona (Patlán, 2019).

Además de los efectos en la salud física, el estrés laboral puede tener consecuencias significativas en la salud mental de los individuos. El aumento de la ansiedad y la depresión son respuestas comunes al estrés laboral crónico. Las personas estresadas pueden experimentar síntomas como nerviosismo, irritabilidad, dificultad para concentrarse y agotamiento emocional. Estos problemas de salud mental pueden afectar la calidad de vida, las relaciones interpersonales y la capacidad para realizar el trabajo de manera efectiva (Naranjo, 2010).

El estrés, como un fenómeno de naturaleza multifactorial, representa una respuesta adaptativa del organismo para hacer frente a las demandas del entorno, las cuales la persona percibe como desafiantes y para las cuales siente que sus recursos son limitados. No obstante, cuando estas respuestas frente a situaciones estresantes se vuelven excesivamente intensas, frecuentes o prolongadas, el estrés puede tener efectos negativos en la salud. Esto puede manifestarse en la aparición de trastornos de salud, complicar la condición clínica existente o mantener la sintomatología de manera prolongada (Molerio et al., 2005).

El estrés desencadena una respuesta fisiológica en el organismo que se divide en varias etapas:

- 1. Reacción de alarma:** En esta fase, el hipotálamo se estimula para liberar hormonas que actúan sobre la hipófisis y la médula suprarrenal, desencadenando la secreción de corticoides y adrenalina (Consuldis, 2008).
- 2. Estado de resistencia:** Si la estimulación se mantiene durante un período prolongado, el organismo continúa sus mecanismos de adaptación. Sin embargo, con el tiempo, este estado prolongado puede llevar a la fatiga de las glándulas involucradas, lo que resulta en un equilibrio o homeostasis entre el entorno externo e interno del individuo (Consuldis, 2008).
- 3. Fase de agotamiento:** La reducción progresiva de la capacidad de respuesta del organismo frente al estrés prolongado conduce a un estado de deterioro significativo. En esta etapa, se producen pérdidas importantes en las capacidades fisiológicas del

individuo, lo que hace que se vuelva menos capaz de adaptarse y relacionarse con el entorno (Consuldis, 2008)

3.2.3. Servicio Policial

En Ecuador, la prestación del servicio policial recae principalmente en la Policía Nacional del Ecuador, una institución estatal cuyo propósito fundamental es asegurar la seguridad de la población, preservar el orden público y aplicar las leyes nacionales (Espin, 2021).

3.2.3.1 Servicio Policial en el sistema integrado ECU 911.

Según Noguera y Puerres (2021), el ECU 911 es un elemento fundamental en el sistema de seguridad de Ecuador. El ECU 911, conocido también como Servicio Integrado de Seguridad, constituye un sistema de respuesta a emergencias integral y centralizada que ofrece una atención inmediata y coordinada frente a diversas situaciones de urgencia, abarcando desde incidentes criminales hasta accidentes y desastres naturales.

Los agentes policiales en el ECU 911 no se limitan a atender las llamadas de emergencia; además, supervisan y gestionan la colaboración de diversas entidades de seguridad, salud y rescate en las respuestas a las situaciones de crisis. Por lo tanto, su labor puede ser especialmente desafiante y estresante, dado que deben tomar decisiones cruciales y rápidas bajo una gran presión, a menudo en contextos que involucran la vida o la muerte (Espin, 2021).

Por lo tanto, explorar la satisfacción con la vida y el estrés laboral entre los servidores policiales que desempeñan sus funciones en el ECU 911 reviste una relevancia particular, dado que las exigencias y tensiones inherentes a este rol pueden incidir en la salud y el bienestar de estos profesionales. Esto, a su vez, podría repercutir en su capacidad para desempeñar su labor de manera eficaz y brindar un servicio de seguridad esencial para la sociedad en Ecuador (Gúzman, 2020).

3.2.3.2. Servicio policial y estrés laboral

Los servidores policiales a menudo están sujetos a niveles de estrés laboral más altos que los de muchas otras profesiones debido a la naturaleza intrínsecamente desafiante y a veces

peligrosa de su trabajo. Entre los factores que pueden contribuir al estrés laboral en los servidores policiales, Castro et al., (2012) han identificado los siguientes:

- 1. Exposición a la violencia y el trauma:** Los servidores policiales a menudo se enfrentan a situaciones violentas o traumáticas, lo que puede tener un impacto psicológico significativo. Esta exposición puede conducir a problemas de salud mental como el trastorno de estrés postraumático (Orrego et al., 2020).
- 2. Turnos de trabajo y horas extra:** Las demandas de trabajar en turnos irregulares, a menudo incluyendo noches, fines de semana y días festivos, junto con largas horas y trabajo extra, pueden interferir con la vida personal y familiar, y contribuir al estrés.
- 3. Presión y responsabilidad:** La presión para tomar decisiones rápidas y precisas en situaciones de alto riesgo, y la responsabilidad de proteger la seguridad pública, pueden ser fuentes significativas de estrés.
- 4. Desafíos organizacionales y burocráticos:** Los conflictos con los superiores, la percepción de falta de apoyo de la organización, y la frustración con la burocracia y las políticas de la organización también pueden contribuir al estrés.
- 5. Inseguridad laboral y avance profesional:** La preocupación por el futuro laboral, la competencia por promociones y las demandas de mantenerse actualizado con la formación y las habilidades también pueden ser estresantes (Espin, 2021).

3.3 Estado de la Cuestión

Se han realizado varias investigaciones en torno al estrés laboral y la satisfacción con la vida, en este sentido Puerta (2022) realizó un estudio cuyo objetivo fue examinar la conexión entre el nivel de autoestima y la satisfacción vital en los efectivos de la Policía Nacional del Perú. Esta investigación fue de tipo correlacional simple, enfocada en establecer la relación entre las variables de interés. Los resultados mostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de autoestima y satisfacción vital; esta relación se caracteriza por una correlación directa de magnitud moderada, lo que implica que, al mejorar la satisfacción vital de los efectivos de la Policía Nacional del Perú también se observa una mejora en su autoestima.

En la ciudad de Quito, Guerra y Tobar (2019) en su investigación analizaron el impacto del estrés socio laboral en el rendimiento de los empleados en el Servicio Integrado de Seguridad ECU 911. Donde se han establecido objetivos específicos que involucran determinar la influencia del estrés socio laboral en el desempeño de los trabajadores y posteriormente examinan cómo esta variable afecta el rendimiento laboral. Los resultados principales del estudio indicaron que los niveles de estrés socio laboral se encuentran en un nivel alto, mientras que el rendimiento laboral, según las evaluaciones de desempeño, es satisfactorio.

En cuanto al estrés laboral en policías, Flores et al., (2018) realizaron una investigación donde analizaron cómo el grupo de trabajadores de la central de gestión operativa policial del distrito metropolitano de Quito perciben su salud en relación con el estrés laboral, y cómo este estrés afecta su rendimiento en el trabajo. Para ello se aplicaron pruebas de actitud utilizando escalas Likert. Los resultados del estudio indicaron algunos trabajadores experimentaban afectaciones en una o más de estas áreas analizadas. Además, se identificaron problemas físico-psicológicos asociados al estrés, especialmente en el sistema nervioso en un 10% de los casos.

Bajo el mismo contexto Haro et al., (2021), presentaron una propuesta de investigación centrada en la implementación de actividades físicas y recreativas con el objetivo de reducir los niveles de estrés laboral entre los servidores policiales de la Subzona Imbabura N°10. Para llevar a cabo este estudio, se emplearon diseños de investigación documental, de campo y cuasi experimentales. A partir de los resultados iniciales, se ha observado que existen problemas de salud relacionados con los niveles elevados de estrés experimentados por estos servidores, además se ha demostrado que la recreación ejerce un efecto beneficioso en la reducción del estrés en las personas.

Por su parte Meneses y Chacón (2022), realizaron una investigación cuyo objetivo fue analizar cómo el estrés laboral influye en el desempeño de los servidores policiales pertenecientes a la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional durante el período 2021. Para ello utilizaron un enfoque basado en encuestas como método principal y los resultados obtenidos se basaron en datos sociodemográficos recopilados, lo que permitió establecer una relación entre las características sociodemográficas y los niveles de estrés laboral; revelando estos están estrechamente vinculados a la gestión de la institución policial, incluyendo la toma de decisiones, la implementación de leyes y la comunicación.

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Diseño

La investigación posee un enfoque cuantitativo ya que se basa en la medición numérica y el análisis estadístico de los datos recogidos a través de la aplicación de las evaluaciones (Huamán et al., 2022): Escala de Satisfacción de vida (SWLS) y el Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa, los cuales permiten analizar los factores psicosociales que generan mayor nivel de estrés; nivel de satisfacción de vida y estrés laboral.

Esta investigación tiene un alcance descriptivo y correlacional, para referir las características de los resultados encontrados en el estudio de los servidores policiales que laboran en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, mediante un estudio transversal no experimental, el cual evalúa la relación que existe entre dos variables donde el investigador solo se limita a observar y no interviene o manipula las variables (Osada y Salvador, 2021). Esta investigación tiene como fin estimar la magnitud y distribución de la condición de estrés laboral de las 20 personas que laboran actualmente en el Ecu 911, con el fin de determinar si existen asociaciones entre la satisfacción de vida y el estrés laboral de este grupo de trabajadores.

4.2 Contexto

La presente investigación se desarrollará en las instalaciones del Servicio Integrado de Seguridad Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi; y se dirige específicamente a los servidores policiales que laboran en esta institución, quienes realizan funciones de coordinación y respuesta a emergencias o situaciones de alto riesgo, actividades que generan constantemente un entorno laboral estresante y exigente durante el tiempo de respuesta a dichas llamadas.

Bajo este contexto se considera importante tener en cuenta las jornadas laborales u horas de trabajo por día (8 horas por turno en relevos consecutivos, es decir un día laboran 8 horas y el día siguiente trabajan un turno de 16 horas, por nueve días consecutivos, para luego tener un periodo de descanso de 3 días después de 9 días de trabajo consecutivo). Cabe destacar que se ha implementado 2 pausas activas durante la jornada laboral las cuales no se están cumpliendo debido a la falta de disponibilidad de tiempo. Es por ello que este análisis busca comprender los niveles de estrés laboral a los que se enfrentan los trabajadores y el impacto en su satisfacción de vida, lo que conlleve a mejorar la calidad de vida del trabajador y a su vez optimizar los servicios que brindan a la ciudadanía.

4.3 Participantes

Para el desarrollo de esta investigación se tomará en cuenta la totalidad de la población que corresponde a 20 servidores policiales que laboran en el Sistema Integrado del Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, dicha población se conforma por 17 hombres y 3 mujeres comprendidos entre los 30 y 45 años.

4.3.1 Criterios de inclusión

- Servidores policiales que laboran en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, a tiempo completo.
- Servidores policiales que dominen el idioma español.

4.3.2 Criterio de exclusión

- Si un servidor policial tiene un conflicto de interés (financieros, personales, creencias o prejuicios) que podría sesgar los resultados de la investigación.
- Servidores policiales que se encuentren con tratamiento y seguimiento del departamento de psicología de la Institución.
- Servidores policiales que no cuenten con un tiempo mínimo de un año, prestando sus servicios en del Ecu 911.

4.4 Instrumentos y Técnicas

4.4.1 Ficha sociodemográfica

Permite recolectar información general sobre los servidores policiales que están participando en la investigación, con el objetivo de obtener una visión más profunda de este grupo de participantes, además de realizar inferencias con los datos recogidos. Los datos que se recopilarán mediante esta ficha son: Edad, género, estado civil, nivel académico, números de hijos, lugar de trabajo, antigüedad en el trabajo, horas de trabajo y lugar de residencia, entre otros (Ver Anexo B).

4.4.2 Escala de Satisfacción con la vida (SWLS)

La Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) es la herramienta más utilizada para medir la satisfacción con la vida (Diener y Larsen, 1993). Esta escala comprende cinco preguntas y emplea un formato de respuesta tipo Likert. En un análisis temprano realizado por Diener et al., (1985), se identificó un único factor que explicaba el 66 % de la variabilidad, y resultados similares fueron comunicados por Pavot y Diener (1993). En Alicante España, se realizó un estudio sobre la confiabilidad y validez de este instrumento evidencian resultados favorables donde la fiabilidad de la escala a través del alfa de Cronbach fue de 0,82 (Cabañero et al., 2004). Por su parte investigaciones realizadas con la población Anglosajona se han informado valores alfa de Cronbach que varían entre 0.79 y 0.89 (Pavot y Diener, 1993).

Por su parte en el estudio realizado en Buenos Aires, Argentina los autores evaluaron las propiedades psicométricas de la adaptación argentina del (SWLS) y para lograrlo, se llevaron a cabo dos investigaciones, en el primer estudio, el análisis factorial exploratorio reveló una estructura de un solo factor que explicó el 54,35% de la variabilidad total, el análisis de confiabilidad demostró que la versión argentina de la Escala posee una consistencia interna sólida. En el segundo estudio, se realizó un análisis factorial confirmatorio que confirmó que el modelo de un solo factor se ajusta adecuadamente (Mikulic et al., 2019).

4.4.3 Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (ERI)

El cuestionario ERI (Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa) de J. Siegrist, consta de 23 preguntas en una escala tipo Likert. Estas preguntas exploran la percepción del trabajador acerca del esfuerzo externo, la recompensa laboral y la sobrecarga. Las respuestas a las preguntas se dividen en dos pasos: primero, se indica si se está o no de acuerdo con la afirmación, y segundo, se evalúa en qué medida esta experiencia tiene un impacto negativo (Román y Rodríguez, 2006).

Está estructurado en tres partes: el Módulo I recopila información sobre las características sociodemográficas del empleado y el entorno laboral. El Módulo II se compone de 17 preguntas y captura la percepción del trabajador sobre su situación laboral en términos de *esfuerzo extrínseco*, El Módulo III evalúa el nivel de compromiso que el empleado experimenta en su puesto de trabajo (Marrero y Aguilera, 2018). Por su parte Quispe (2019) en el estudio realizado en Carabayllo Perú, señala que este instrumento presenta propiedades psicométricas satisfactorias; en lo que respecta a la validez, se logró obtener un valor de V de

Aiken superior a 0.90, lo que confirma la adecuación de la validez de contenido por su parte el resultado de confiabilidad fue 0.815.

4.5 Procedimiento

El proceso para el levantamiento de información se aplicará una sola vez por cada servidor policial, para ello se realizará de la siguiente manera:

- Gestionar con el Msc. Norman Cano Cabrera, Coronel de Policía de E.M. Jefe de la Subzona de Policía Carchi Nro 4, los permisos necesarios para poder realizar la investigación con los servidores policiales que laboran en el ECU 911. Tulcán
- Se realizará un oficio al Jefe Local del Ecu 911, donde se solicita autorización para el uso del auditorio de las instalaciones del Ecu 911 de la ciudad de Tulcán.
- Se coordinará con el servidor policial más antiguo del Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, para la creación de un grupo de WhatsApp con los servidores policiales, donde se compartirá el link *QuestionPro*, de la ficha sociodemográfica a fin de que cada servidor policial en un momento libre realice desde su teléfono celular la encuesta.
- La aplicación de los instrumentos de evaluación se realizará por tres días consecutivos un día cada grupo, los cuales están conforman así: 2 grupos de 7 personas y uno de 6 confirmando el valor total de la población de estudio; luego que los servidores policiales de cada grupo finalicen el primer turno, se trasladaran al auditorio y se ubicaran de manera cómoda y ordenada en los diferentes muebles.
- Se realizará la presentación del investigador, así como también se procederá a dar la bienvenida y agradecimiento a los participantes.
- Se dará a conocer el objetivo de estudio, importancia y beneficios de la investigación, de igual manera se dará lectura en voz alta del consentimiento informado (Ver Anexo A).
- Se entregará a cada participante el consentimiento informado y un esfero, para que proceda a revisar y firmar, además de aclarar cualquier tipo de dudas con respecto al documento.

- Se recogerá el consentimiento informado y se aplicará los instrumentos al personal policial que acepto participar en el estudio y firmo el documento.
- Se entregará las evaluaciones dando a conocer las instrucciones de cada una de ellas, resolviendo inquietudes que puedan suscitarse en los servidores policiales, antes de iniciar.
- Al finalizar la evaluación se recolecta los instrumentos utilizados.
- Se realizará la revisión y calificación de las evaluaciones, para un posterior análisis de datos.
- Se utilizará una hoja de cálculo Excel que permitirá obtener los datos para el análisis estadístico, representar mediante gráficos y exponer resultados fiables en la investigación.

4.6 Análisis de datos

El análisis de datos se realizó con base al enfoque PPDAC (Problema, Plan, Dato, Análisis y Conclusión) (Vidal-Szabó, 2020), el cual se detalla a continuación:

Problema:

Comprender la relación entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en los servidores policiales que trabajan en el ECU 911 de Tulcán.

Plan:

La investigación se enfoca en los servidores policiales que laboran en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, la misma que tendrá un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y se realizará mediante un estudio transversal. Para lo cual se destinará el material necesario para el desarrollo de los test, el uso de instalaciones y los cronogramas de aplicación de los diferentes instrumentos psicológicos (Ficha sociodemográfica, SWLS, ERI). Datos que luego de ser sometidos a un proceso de análisis permiten generar un plan o programa de intervención.

Datos:

Los datos analizados en esta investigación se basan principalmente en dar respuesta a la hipótesis que plantea la existencia de una relación inversa entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral, es decir, que, a mayor satisfacción de vida, menor estrés laboral y viceversa;

estos resultados se basan en una investigación cuantitativa debido a que se recolectan y analizan los datos obtenidos en la aplicación de la ficha sociodemográfica, y los test SWLS y ERI.

Análisis:

El análisis de datos de los instrumentos utilizados se desarrollará de la siguiente manera: la ficha sociodemográfica (se aplicará mediante la utilización de la plataforma de recolección de datos para encuestas en línea *QuestionPro*), La Escala de Satisfacción de vida -SWLS y el Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa -ERI; para la tabulación de resultados se utilizará el programa estadístico informático *SPSS*. El *SPSS* es una herramienta estadística que engloba programas con la capacidad de llevar a cabo desde análisis descriptivos básicos hasta diversos tipos de análisis de datos multivariantes. Además, facilita la generación de tablas de frecuencias (Trujillo et al., 2015).

Además, se considera fundamental realizar un análisis descriptivo y de las siguientes variables:

Satisfacción con la Vida: Esta variable es el foco principal de la investigación. Los análisis descriptivos incluyen estadísticas como la media, la mediana, la desviación estándar y los percentiles de las puntuaciones de satisfacción con la vida en la muestra de servidores policiales.

Estrés Laboral: Para medir el estrés laboral, se utilizarán los datos recopilados a partir del cuestionario ERI. Los análisis descriptivos incluyen estadísticas similares a las mencionadas anteriormente para evaluar las puntuaciones de estrés laboral en la muestra.

Variables Sociodemográficas: También es importante considerar variables sociodemográficas. Estas son edad, género, estado civil, nivel educativo, antigüedad en el trabajo, ingresos y otros factores relevantes. Los análisis descriptivos para estas variables son distribuciones porcentuales, medias y desviaciones estándar según corresponda.

Correlación: coeficiente de correlación de Spearman es una medida estadística utilizada para evaluar la relación entre dos variables, esta correlación se basa en los rangos de los valores de las variables en lugar de los valores brutos en sí. Primero, se asigna un rango a cada valor en ambas variables; luego, se calcula la diferencia entre los rangos para cada par de observaciones. La correlación de Spearman se basa en la relación de estas diferencias de rango para medir la fuerza y dirección de la relación entre las dos variables (Martínez et al., 2009)

4.7 Planificación de actividades por cada objetivo específico

Tabla 1. *Planificación de actividades por objetivo específico*

Objetivo específico	Actividades por objetivo	Inicio	Fin
O.1. Explorar las características sociodemográficas de los servidores policiales que laboran en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán.	A.1.1 Coordinación con el Jefe Local del Ecu 911 de la ciudad de Tulcán a fin de utilizar el auditorio de las instalaciones.	M0	M0+1
	A.1.2 Coordinación con los servidores policiales para la programación del día que se va a aplicar los instrumentos psicológicos.	M0+1	M0+2
	A.1.3 Explicar los objetivos de la investigación a la población participante.	M0+1	M0+2
	A.1.4 Analizar los datos recolectados en la aplicación de los test y la fichas sociodemográfica.	M0+1	M0+2
	A.1.5 Determinar si existe relación entre la satisfacción de vida y el estrés laboral	M0+1	M0+2
	A.1.6 Determinar cuáles son los factores que conllevan al estrés laboral y discutir con otros estudios	M0+2	M0+3
O.2. Describir los niveles de satisfacción con la vida en servidores policiales que trabajan en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán	A.2. Bienvenida y ubicación de los participantes	M0	M0+1
	A.2.2 Breve instrucción de la investigación y la importancia de ser parte del estudio	M0+1	M0+2
	A.2. Verificación de asistencia de todos los involucrados	M0+1	M0+2

	A.2.4 Aplicación del test de Satisfacción de vida	M0+1	M0+2
	A.2.5 Recolección del test SWLS	M0+2	M0+3
O.3. Identificar los niveles de estrés laboral en servidores policiales que trabajan en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán	A.3.1 Coordinación con los grupos de policías para el ingreso	M0	M0+1
	A.3.2 Indicaciones generales sobre el desarrollo del test	M0+1	M0+2
	A.3.3 Introducción sobre estrés	M0+1	M0+2
	A.3.4 Aplicación del Test ERI	M0+1	M0+2
	A.3.5 Agradeciendo al personal policial por la participación durante la investigación.	M0+2	M0+3
	A.3.6 Análisis de los datos y reporte de resultados		

3.8 Reflexividad del investigador

Posicionamiento del investigador: En el contexto de la investigación mi enfoque se centraría en proporcionar información a los participantes de manera imparcial y basada en la revisión bibliográfica sobre el tema. En este sentido es necesario optar por una posición neutral y objetiva guiadas a cumplir con las prácticas éticas y metodológicas adecuadas para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados; lo que implica que mis creencias personales, así como la influencia subjetiva no influirán en este proceso de investigación.

Reflexión sobre la intersubjetividad: En el proceso de análisis de datos, es importante tener en cuenta la intersubjetividad para evitar interpretaciones simplistas o reduccionistas. Las respuestas de los servidores policiales, sus interacciones en el entorno laboral y su relación con la comunidad pueden generar matices y capas de significado que van más allá de los números y estadísticas. Esta conciencia y consideración de la subjetividad y las perspectivas de ambas partes son esenciales para llevar a cabo investigaciones éticas, rigurosas y significativas.

Estrategias para promover la reflexividad:

- 1. Autoconciencia:** Ser consciente de las creencias, valores, experiencias y prejuicios propios del investigador. Realizando una reflexión sobre aspectos personales que pueden afectar el enfoque en la investigación.
- 2. Formación continua:** es importante mantener una educación continua sobre los desarrollos teóricos y metodológicos en la psicología.
- 3. Consulte a expertos externos:** En algunos casos, puede ser beneficioso consultar con expertos externos que no estén directamente involucrados en la investigación.

4.9 Consideraciones Éticas

Los servidores policiales deben comprender claramente el propósito de la investigación, el proceso de recopilación de datos y cómo se utilizarán sus respuestas. Además, deben saber que pueden retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. Es importante destacar que los datos recopilados son confidenciales y anónimos desde el inicio de la investigación al aplicar los test de forma anónima sin necesidad de obtener información personal, eliminando cualquier información que pueda identificar a los participantes individualmente. Los resultados deben presentarse de manera agregada para proteger la privacidad de los involucrados.

El investigador debe tener cuidado para no causar angustia o estrés innecesarios a los participantes al explorar temas emocionales. Si se detecta angustia, el investigador debe estar preparado para ofrecer recursos de apoyo, como servicios de consejería y a su vez garantizar que los participantes sean tratados con respeto y equidad, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual, etc. Evitar cualquier forma de discriminación y ser consciente de los posibles sesgos implícitos en el proceso de reflexividad y análisis de datos.

Antes de iniciar la recolección de datos, se llevará a cabo el proceso de obtención de la aprobación ética por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución de la Universidad de Las Américas; Una vez obtenida la aprobación ética, se procederá con la implementación de la investigación siguiendo el protocolo establecido y garantizando en todo momento el respeto y la protección de los derechos de los participantes.

Cuando se presenten los resultados, ser transparente sobre cómo se han interpretado los datos y cómo han influido las reflexiones personales del investigador en la interpretación.

Donde se debe reconocer y discutir cómo las experiencias y creencias personales del investigador pueden influir en el diseño de la investigación, la elección de métodos y la interpretación de los resultados.

Es importante considerar los posibles beneficios para los participantes aunque la investigación puede involucrar preguntas sobre estrés laboral, también puede ofrecer beneficios potenciales a los participantes, como: mayor comprensión de su bienestar, Conciencia sobre la importancia del equilibrio entre trabajo y vida, contribución a la mejora de las condiciones laborales y posibles intervenciones y apoyo.

Al finalizar la investigación, proporcionar a los participantes un resumen de los hallazgos generales y cómo sus respuestas han contribuido al conocimiento. Esto cierra el ciclo de participación y brinda un sentido de cierre. Así como también es necesario someter el proyecto de investigación a una revisión ética por parte de un comité de ética de la investigación, si es requerido por la institución. Esto garantiza que todas las consideraciones éticas sean adecuadamente abordadas.

Se considera importante mencionar que, en esta investigación, solo tendrán acceso a los datos aquellos miembros del equipo de investigación; se garantizará la confidencialidad de la información recopilada y se utilizarán códigos o identificadores anónimos en lugar de nombres reales para proteger la privacidad de los participantes. Además

Finalmente, se considera que la participación en esta investigación no representa riesgos significativos para los servidores policiales, sin embargo, se reconoce que compartir experiencias relacionadas con el estrés laboral y la satisfacción con la vida puede ser emocionalmente retador. Para ello se adoptarán medidas como: informados de manera completa y transparente sobre el propósito de la investigación, los procedimientos y los posibles impactos emocionales, se garantizará la confidencialidad de los datos y se tomarán medidas para proteger la identidad de los participantes y se ofrecerá apoyo psicológico o recursos de referencia a los participantes que puedan experimentar angustia emocional como resultado de su participación en la investigación.

4.10 Viabilidad de la Investigación

La investigación está conformada por 20 servidores policiales, que para el desarrollo de las actividades laborables en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán se encuentran divididos en

3 grupos, los mismos que se muestran entusiastas y con predisposición para colaborar. Los recursos materiales y financieros corren por cuenta del investigador, en razón que no se requiere grandes cantidades de recursos económicos o ser auspiciado por alguna entidad pública o privada.

El llevar a cabo la investigación no causará daños a ninguna persona, equipo de trabajo ni mucho menos al ambiente donde se desenvuelvan, por el contrario, está direccionado a conocer los niveles y asociaciones existentes entre la satisfacción de vida y el estrés laboral y de esta manera llegar a una conclusión acertada, que permita generar planes de intervención.

Se considera importante también anticipar posibles obstáculos durante la investigación como el acceso a los participantes, datos sesgados y cambios en las condiciones laborales. Para lo cual es necesario tomar medidas como: programar las entrevistas y encuestas de acuerdo con la disponibilidad de los participantes; utilización de instrumentos de medición validados y se a su vez fomentar la sinceridad y la honestidad en las respuestas de los participantes, y realizar análisis longitudinales para evaluar cambios a lo largo del tiempo.

La investigación se la realizará en un plazo de 3 meses, debido a los procesos que conforman la estructura del proyecto, que incluyen el levantamiento de la información hasta el análisis y las conclusiones. En lo que compete al tiempo que los participantes necesitan, será un tiempo corto ya que los instrumentos utilizados están estructurados por encuestas con preguntas cerradas que permiten su rápida ejecución.

5. RESULTADOS ESPERADOS

Al explorar las asociaciones entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en servidores policiales que trabajan en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, se espera conocer la relación existente entre estos factores, con la finalidad de desarrollar estrategias que permitan el desarrollo de políticas y programas orientados a mejorar las condiciones laborales y su calidad de vida.

Se tiene previsto que mediante la aplicación del instrumento SWLS, se pueda conocer los niveles de satisfacción de vida, constructo que es de gran importancia debido a que influye en el desempeño laboral, comportamiento y compromiso con las funciones asignadas. Y

mediante la aplicación del cuestionario de ERI, conocer el nivel de desequilibrio entre el esfuerzo que realizan los servidores policiales en el trabajo y las recompensas que ha obtenido; si se experimenta el caso de no existir un equilibrio entre estas variables, se consideraría la existencia riesgo de estrés laboral.

Con la realización del análisis de las asociaciones entre las variables de estudio, se puede llegar a conocer los factores psicosociales que pueden estar influyendo en la satisfacción y estrés laborales. Información que será el resultado de un proceso de análisis estadístico (método cuantitativo), con lo cual se generará evidencia útil que permitirá contribuir al avance del conocimiento científico, de una población que se enfrenta a un entorno laboral especialmente estresante y exigente, así como la generación de propuestas de intervención basada en dichos hallazgos encontrados, promoviendo la satisfacción con la vida y el afrontamiento al estrés en los servidores policiales del Ecu 911.

Los resultados obtenidos se presentarán de la siguiente manera:

Objetivo 1. El propósito principal es analizar y proporcionar una descripción detallada de las características sociodemográficas de la población de estudio, incluyendo aspectos como la edad, estado civil, género, cantidad de hijos, religión, origen étnico, provincia de empleo, nivel educativo, tipo de servicio en el trabajo, horario laboral y satisfacción con el trabajo y estilo de vida entre otras. Los resultados se presentarán en tablas evidenciando las frecuencias y porcentajes.

Objetivo 2. Los resultados de este objetivo describirán la satisfacción con la vida en la población de estudio, se mostraran valores estadísticos y el error estándar.

Tabla 2. *Nivel de satisfacción con la vida de los participantes de estudio*

Nivel de satisfacción con la vida	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho		
Insatisfecho (poco feliz)		
Ligeramente por debajo de la media de satisfacción vital		

Ligeramente satisfecho

Satisfecho

Altamente Satisfecho (Muy feliz)

Total

Objetivo 3. Para evidenciar los resultados del nivel de estrés mediante el cuestionario de Desequilibrio entre Esfuerzo y Recompensa se clasificará a la población según la presencia significativa de estrés de tal manera que la categoría con estrés: 1; categoría sin estrés: 0. Se tomarán en cuenta las puntuaciones de esfuerzo y recompensa de la siguiente manera: primero, se calcularán ambas dimensiones por separado, sumando las puntuaciones de sus ítems respectivos. Luego, se dividirá la puntuación de esfuerzo entre la puntuación de recompensa y se multiplicará el resultado por el factor de corrección (0,5454) para determinar el valor resultante. Valores superiores a 1,0 indicarán la presencia de estrés en el grupo, mientras que valores inferiores a 1,0 señalarán que el grupo no experimentaba estrés.

A nivel mundial se han realizado algunos estudios que permitan relacionar esta investigación, en Estados Unidos el estudio realizado por Tzeng et al., (1998), examinaron el estrés laboral y la satisfacción laboral en oficiales de policía y exploraron las diferencias de género en estos factores. Los resultados pueden ayudar a contextualizar las asociaciones encontradas en la investigación y considerar cómo las diferencias de género pueden influir en la satisfacción con la vida y el estrés laboral en los servidores policiales.

Es relevante destacar la tendencia de respuesta observada en los universitarios que participaron en este estudio, ya que el 70 % de ellos tiende a dar respuestas positivas en cuanto a su satisfacción con la vida. Esto guarda similitud con investigaciones previas realizadas en Colombia sobre el concepto de felicidad (Cruz y Torres, 2006).

Finalmente las conexiones entre el desequilibrio en el esfuerzo-recompensa (ERI) y la sobreimplicación laboral fueron investigadas en un estudio reciente que se centró en agentes de policía en los Estados Unidos donde los resultados obtenidos indicaron que tanto el ERI como la sobreimplicación en el trabajo tienen un impacto significativo en los niveles de cinismo y agotamiento de los agentes policiales, los cuales se manifiestan de manera más intensa. Además de la importancia de supervisar y mejorar el esfuerzo invertido, es igualmente

crucial abordar el desequilibrio en las recompensas experimentado por los oficiales (Violanti et al., 2018).

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Mejorando el Bienestar en el Trabajo: Un Enfoque para mejorar la Satisfacción con la Vida de los Servidores de la Policía que trabajan en el ECU 911 de la ciudad de Tulcán.

6.1 Nivel de Intervención

La elección de un enfoque preventivo en esta propuesta se justifica por su capacidad para abordar los desafíos de salud mental y bienestar de los oficiales de policía de manera temprana y efectiva, lo que a su vez beneficia tanto a los individuos como a la organización en términos de rendimiento laboral y costos de atención médica. Por ende en esta investigación se aplicará la prevención secundaria la cual se centra en identificar y abordar problemas de salud o bienestar en una etapa temprana, antes de que se conviertan en problemas graves o crónicos.

Esta intervención se enfoca en la prevención y promoción de la salud mental en lugar de abordar problemas ya existentes de manera reactiva. Al proporcionar a los servidores de la Policía las herramientas y el apoyo necesarios para prevenir y gestionar el estrés laboral, se busca evitar que los problemas de salud mental se vuelvan más graves con el tiempo.

La satisfacción con la vida y el estrés laboral son dos factores que pueden afectar significativamente el bienestar en el trabajo. Al investigar esta relación, se está realizando una intervención preventiva secundaria al identificar posibles problemas de bienestar y estrés laboral en una etapa temprana. Esto puede ayudar a diseñar estrategias y programas de apoyo que aborden estos problemas antes de que se conviertan en problemas más graves que puedan afectar la salud mental y el rendimiento laboral de los servidores de la Policía.

6.2 Objetivos de la intervención

Objetivo General

- Mejorar el nivel de satisfacción con la vida, mediante la reducción de los niveles de estrés laboral de los servidores policiales que laboran en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán.

Objetivos Específicos

- Generar habilidades para el manejo de emociones con el fin de reducir conductas que desencadenan en conductas que generan estrés laboral.
- Desarrollar estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés
- Fomentar el desarrollo de un ambiente de trabajo sano y seguro.

6.3 Población objetivo

La población que estará dentro de la propuesta de intervención serán los 20 servidores policiales que laboran en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, que luego de haber sido parte del proceso de investigación, se busca en ellos intervenir de manera preventiva.

Luego de la obtención de los resultados producto de la investigación, se solicitará autorización al Jefe Local del Ecu 911, con la finalidad de utilizar el Auditorio, luego de obtener dicha autorización, se realizará una invitación formal a una reunión a cada uno de los grupos de trabajo, es decir que la reunión se realizará por tres días consecutivos (01 día por grupo) luego de la culminación del turno para no interrumpir las actividades laborales. La reunión tendrá por finalidad dar a conocer la importancia y los lineamientos con los cuales se llevará a cabo el programa de intervención desde el área de la prevención. Así como también explicar los objetivos y la importancia de participar.

Durante la reunión también se señalará que la participación en el programa de intervención grupal es voluntaria, la misma que está planificada para realizarse en 08 sesiones, un día por semana, con una duración de 01 hora por cada sesión en el auditorio del Ecu 911 de la ciudad de Tulcán. Como punto final se resolverá las dudas que los servidores policiales puedan llegar a tener.

6.4 Fundamentación de la intervención

Abordar la satisfacción con la vida y el estrés laboral en el nivel de prevención es esencial para evitar problemas más graves de salud mental en el futuro. Al intervenir antes de que los oficiales de policía desarrollen problemas de salud mental, se pueden prevenir casos de agotamiento, ansiedad, depresión y otros trastornos que pueden afectar tanto su vida personal como su desempeño en el trabajo.

Por su parte Violanti et al., (2018) consideran que es fundamental implementar programas de intervención que se enfoquen en ajustar o controlar las exigencias y esfuerzos

laborales. Estos programas podrían comprender la redistribución equitativa de la carga de trabajo y la provisión de adecuadas oportunidades para el descanso y la recuperación.

En cuanto se refiere a la gestión del estrés el enfoque cognitivo-conductual se centra en identificar y cambiar patrones de pensamiento negativos o disfuncionales que contribuyen al estrés. En esta investigación, se podría argumentar que los servidores de la Policía que experimentan estrés laboral pueden beneficiarse de la identificación y modificación de pensamientos irracionales o negativos relacionados con su trabajo.

Por ende la teoría cognitivo-conductual proporciona un marco sólido para comprender y abordar los problemas de bienestar en el trabajo y la satisfacción con la vida de los servidores de la Policía en el ECU 911 de Tulcán. Al identificar patrones de pensamiento y comportamiento disfuncionales, promover cambios cognitivos y conductuales, y desarrollar habilidades de afrontamiento.

Mientras que en lo que se refiere con la mejora de la satisfacción con la vida: este enfoque también puede trabajar en la modificación de patrones de comportamiento y pensamiento que contribuyen a la insatisfacción; ayudando a los servidores a establecer objetivos realistas y a desarrollar estrategias para lograrlos.

Es por ello que el bienestar en el trabajo y la satisfacción con la vida están estrechamente relacionados con la eficiencia laboral y la capacidad de los servidores para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Por ende un equipo de trabajo saludable y satisfecho es más capaz de responder de manera efectiva a las emergencias y servir a la comunidad.

Bajo ese contexto, se considera que la aplicación del plan de intervención permite mejorar la satisfacción con la vida beneficiando no solo a los servidores de la Policía en el ámbito laboral, sino que también tiene un impacto positivo en su vida personal; un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal contribuye a una mejor calidad de vida en general.

Finalmente se puede mencionar que la responsabilidad social de las instituciones públicas y privadas implica cuidar el bienestar de sus empleados. El ECU 911 tiene la

oportunidad de demostrar su compromiso con la seguridad y el bienestar de su personal mediante el desarrollo y aplicación de este tipo de intervención.

6.5 Actividades y Procedimientos de la Intervención

Descripción de las sesiones

Enfoque

Cognitivo- Conductual

Primera sesión

Objetivo

Fomentar un ambiente de comprensión y apoyo mutuo entre los servidores policiales y los responsables de implementar el programa, promoviendo así una mayor receptividad y participación en las iniciativas de bienestar y gestión del estrés.

Técnica

Psicoeducación

La psicoeducación es un proceso de educar e informar a las personas que sufren un trastorno psicológico acerca de su enfermedad. La educación abarca procesos de guiar al paciente a conocer el trastorno o problema que está padeciendo y enseñarle técnicas para resolver los problemas y ofrecer apoyo emocional. La psicoeducación en grupo es una técnica específica de terapia grupal que se enfoca en educar a los participantes sobre sus desórdenes y formas de afrontamiento. Se basa en los principios de la terapia de comportamiento cognitivo (TCC). El grupo psicoeducativo resultará más efectivo cuando los miembros que comparten el mismo diagnóstico (Tena, 2020).

Contenido

- Bienvenida a los participantes y presentación de la sesión.
- Dinámica de grupo
- Otorgar información sobre el estrés laboral, como se llega a desencadenar y cómo influye en las emociones y la conducta, los factores mantenedores y las técnicas que pueden ayudar a modificarlas.
- Dar a conocer de manera clara de que se trata el modelo cognitivo conductual, que va a ser utilizado en las sesiones terapéuticas.
- Reflexión de la actividad.
- Cierre

Segunda sesión

Objetivo

Fomentar y promover la participación activa de los servidores policiales en actividades grupales que promuevan el bienestar y la camaradería, alentándolos a disfrutar de momentos de relax y distracción compartida.

Técnica

Planeación de actividades

La técnica de planeación de actividades se utiliza para ayudar a las personas a superar problemas de depresión y la ansiedad. Se basa en la idea de que las personas pueden mejorar su estado de ánimo y reducir los síntomas de la depresión y la ansiedad al involucrarse en actividades placenteras y significativas. La aplicación en grupo, la planeación de actividades puede ser utilizada en un grupo de personas con problemas similares. El terapeuta puede guiar al grupo en la identificación de actividades placenteras y significativas y ayudarles a encontrar formas de incorporar estas actividades en sus vidas diarias. La planeación de actividades en grupo puede ser especialmente útil para personas que tienen problemas sociales o de ansiedad (Gantiva et al., 2010).

Contenido

- Bienvenida a los participantes y presentación de la sesión.
- Dinámica de grupo
- Trabajar en grupo para la realización de un cuadro de actividades placenteras (ejercicio físico) y reflexionar sobre los resultados de satisfactorias al ejecutarlos, por ende, generando una disminución estrés laboral e incrementando el nivel de satisfacción con la vida.
- Reflexión de la actividad.
- Cierre

Tercera sesión

Objetivo

Promover un cambio positivo en la forma en que los servidores policiales abordan los pensamientos desfavorables, alentándolos a buscar soluciones constructivas y adoptar patrones de pensamiento más saludables y adaptativos como un ejemplo a seguir.

Técnica

Reestructuración cognitiva

La reestructuración cognitiva es una técnica de psicoterapia que ayuda a que las creencias y actitudes del paciente cambien para mejor. Es decir, la reestructuración cognitiva es una técnica que se utiliza para cambiar los patrones de pensamiento negativos o inexactos que pueden contribuir a problemas emocionales o conductuales. La técnica se basa en la idea de que los pensamientos negativos pueden llevar a emociones negativas y comportamientos poco saludables (Puerta y Padilla, 2011).

La aplicación en el grupo de servidores policiales, el terapeuta puede guiar al grupo en la identificación de patrones de pensamiento negativos y ayudarles a encontrar formas más saludables de pensar y comportarse.

Contenido

- Bienvenida a los participantes y presentación de la sesión.
- Dinámica de grupo
- Dar una introducción de los que se trata la reestructuración cognitiva y la importancia de llevarla a la práctica.
- Reflexión de la actividad.
- Cierre

Cuarta sesión

Objetivo

Fomentar una mejor satisfacción con la vida y brindar a los servidores policiales herramientas y técnicas efectivas de relajación y estrategias para reducir el estrés, con el fin de mejorar su capacidad para gestionar y disminuir las emociones negativas.

Técnica

Respiración diafragmática

La técnica de respiración diafragmática se utiliza para ayudar a las personas a reducir los síntomas de la ansiedad y el estrés. La técnica se basa en la idea de que la respiración profunda y lenta puede ayudar a reducir la frecuencia cardíaca y la presión arterial, lo que puede reducir los síntomas de la ansiedad y el estrés. La aplicación en grupo, la respiración diafragmática puede ser utilizada en un grupo de personas con problemas similares. El

terapeuta puede guiar al grupo en la identificación de técnicas de relajación y ayudarles a encontrar formas de incorporar estas técnicas en sus vidas diarias (Cea et al., 2015).

Contenido

- Bienvenida a los participantes y presentación de la sesión.
- Dinámica de grupo
- Dar a conocer de lo que se trata respiración diafragmática y cuál es el mecanismo de funcionamiento en el cuerpo humano al momento de practicarlo y lo beneficioso que puede llegar a ser el utilizarlo en un momento donde existe niveles elevados de estrés.
- Llevar a la práctica ejercicio de respiración diafragmática, donde se guiará mediante instrucciones a los participantes.
- Reflexión de la actividad.
- Cierre

Quinta sesión

Objetivo

Promover activamente la adquisición y aplicación de estrategias de afrontamiento efectivas entre los servidores policiales, con el propósito de fortalecer su resiliencia y habilidades para enfrentar desafíos laborales y personales

Técnica

Autoinstrucciones

La técnica de autoinstrucciones se utiliza para ayudar a las personas a cambiar sus patrones de pensamiento negativos y mejorar su autoestima. Se basa en la idea de que las personas pueden mejorar su autoestima y reducir los síntomas de la depresión y la ansiedad al cambiar sus patrones de pensamiento negativos. La técnica de autoinstrucciones es más beneficiosa que se use en un grupo de personas con problemas similares. El terapeuta es el encargado de guiar al grupo en la identificación de patrones de pensamiento negativos y ayudarles a encontrar formas más saludables de pensar y comportarse (Ibáñez y Manzanera, 2014).

Contenido

- Bienvenida a los participantes y presentación de la sesión.
- Dinámica de grupo

- Enseñar a los participantes la técnica de autoinstrucciones, con la finalidad de ayudarles a modificar sus pensamientos negativos y afrontar mejor las situaciones estresantes.
- La técnica de lluvia de ideas de situaciones o pensamientos negativos que surgen comúnmente en el trabajo los cuales serán colocados en columna en la pantalla de infocus para que todos puedan visualizarlos, y luego de la misma manera de forma aleatoria solicitar ejemplos de autoinstrucciones que podrían utilizar ante cada una de las ideas negativas. El éxito de la actividad radica en el aprendizaje para la actuación eficaz por medio de autoinstrucciones ante situaciones negativas.
- Reflexión de la actividad.
- Cierre

Sexta sesión

Objetivo

Facilitar y apoyar a los participantes en la identificación y aplicación de soluciones efectivas para abordar los desafíos y situaciones problemáticas que puedan surgir en su entorno laboral y personal.

Técnica

Solución de problemas

La técnica de solución de problemas se utiliza para ayudar a las personas a resolver problemas y reducir los síntomas de la ansiedad y la depresión. Se basa en la idea de que las personas pueden mejorar su estado de ánimo y reducir los síntomas de la ansiedad y la depresión al resolver problemas de manera efectiva. Para realizar la aplicación de la técnica en grupo el terapeuta puede guiar al grupo en la identificación de problemas y ayudarles a encontrar formas efectivas de resolverlos. Actividad que será de gran utilidad para reflexionar sobre el comportamiento o respuestas emocionales negativas (Gantiva et al., 2010).

Contenido

- Bienvenida a los participantes y presentación de la sesión.
- Dinámica de grupo
- Se proporcionará información acerca de la técnica de solución de problemas y lo beneficioso que puede ser llevarla a cabo en la vida diaria.

- Se trabajará en equipo por medio de la técnica lluvia de ideas, donde los participantes deberán de identificar el problema, definir el problema y generar soluciones.
- Reflexión de la actividad.
- Cierre

Séptima sesión

Objetivo

Evaluar de manera integral las respuestas de los servidores policiales frente a situaciones estresantes, con el fin de comprender mejor sus necesidades y diseñar intervenciones más efectivas para fortalecer su capacidad de afrontamiento y mejorar su satisfacción con la vida.

Técnica

Role Playing

La técnica de Role Playing es una técnica utilizada para ayudar a las personas a mejorar sus habilidades sociales y reducir los síntomas de la ansiedad social. Se utiliza para simular situaciones reales o imaginarias y practicar habilidades sociales, emocionales o cognitivas. Donde los participantes asumen roles específicos y actúan como si estuvieran en una situación determinada, con la finalidad de experimentar diferentes perspectivas, emociones y conductas, y de aprender a afrontar situaciones difíciles o conflictivas de forma más efectiva. Esta técnica es de gran importancia para mejorar la comunicación, la empatía, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la autoestima y otras habilidades sociales y emocionales (Xus, 1992).

Contenido

- Bienvenida a los participantes y presentación de la sesión.
- Dinámica de grupo
- Llevar a la práctica el ejercicio del Role Playing, en equipos de dos personas, los mismos que realizarán el ejercicio frente a los demás servidores policiales. La finalidad de colocarlos al frente es que los observadores también realicen un análisis interno de la situación y la respuesta de cada participante.
- Reflexión de la actividad.
- Cierre

Octava sesión

Objetivo

Evaluar los niveles de estrés laboral y satisfacción de vida, además de la utilización de las estrategias de afrontamiento.

Técnica

Reevaluación y evaluación del programa de intervención.

Contenido

- Bienvenida a los participantes y presentación de la sesión.
- Aplicación de instrumentos de evaluación Escala de Satisfacción con la Vida y Cuestionario ERI.
- Aplicación del Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE).
- Despedida y agradecimiento.
-

6.6 Potenciales beneficios de la intervención

- Reducción del estrés laboral y sus efectos negativos en la salud mental: la intervención puede proporcionar a los servidores de la Policía herramientas y estrategias para gestionar y reducir el estrés relacionado con su trabajo.
- Aumento de la satisfacción con la vida: la intervención puede ayudar a los servidores de la Policía a identificar y abordar las fuentes de insatisfacción en su vida, tanto en el trabajo como en el ámbito personal; al mejorar la satisfacción con la vida, los servidores pueden experimentar una mayor sensación de bienestar general, lo que influye positivamente en su calidad de vida y relaciones personales.
- Desarrollo de habilidades de afrontamiento saludables y resiliencia: la intervención puede enseñar a los servidores estrategias efectivas de afrontamiento, como la gestión del estrés, la resolución de conflictos y la regulación emocional.
- Mejor desempeño laboral y una fuerza policial más efectiva: los servidores de la Policía que experimentan menos estrés y tienen una mayor satisfacción con la vida tienden a ser más comprometidos y motivados en su trabajo; un mejor manejo del estrés y habilidades de afrontamiento puede mejorar la toma de decisiones bajo presión y la capacidad de respuesta en situaciones de emergencia

- Reducción de costos relacionados con la atención de problemas de salud mental: la intervención temprana puede prevenir o reducir la gravedad de los problemas de salud mental, lo que disminuye la necesidad de atención médica y terapéutica costosa.

6.7 Recursos necesarios para implementar la intervención

- Personal investigador
- Materiales
- Espacios físicos

6.8 Plan de evaluación de la efectividad de la intervención

Evaluación de Base: Se realizará una evaluación inicial de la satisfacción con la vida y el nivel de estrés laboral entre los oficiales antes de la intervención. Esto permite medir el impacto de la intervención en comparación con el estado inicial y determinar las áreas que requieren más atención. Este proceso se llevará a cabo Antes de dar por iniciado el plan de intervención, luego de culminar la cuarta sesión, y antes de dar por cerrado el plan de intervención.

Seguimiento Continuo: Se llevará a cabo un seguimiento regular de la satisfacción con la vida y el estrés laboral a lo largo de la intervención, se utilizarán las mismas herramientas de medición validadas y confiables para evaluar la satisfacción con la vida y el estrés laboral que se utilizaron en el desarrollo de la investigación (SWLS y ERI). Los datos recopilados se analizarán de manera regular para identificar tendencias y cambios en la satisfacción con la vida y el estrés laboral.

Evaluación Final: Se realizará una evaluación final para medir los cambios en la satisfacción con la vida y el estrés laboral después de la implementación de la intervención. Al igual que en las evaluaciones anteriores se utilizarán los mismos test y se garantizará la confidencialidad de las respuestas de los participantes. Además los resultados de la evaluación final servirán como base para la toma de decisiones futuras en términos de intervenciones de bienestar laboral.

Feedback y Ajustes: Los resultados de las evaluaciones iniciales, intermedias y finales se recopilarán y analizarán de manera sistemática. Estos datos incluirán mediciones de

satisfacción con la vida y niveles de estrés laboral, así como cualquier otra información relevante recopilada durante el proceso de intervención. Los resultados de las evaluaciones se utilizarán para ajustar y mejorar continuamente la intervención.

Viabilidad:

La viabilidad de la propuesta de intervención depende de la disponibilidad de recursos, la planificación cuidadosa y la flexibilidad para abordar obstáculos potenciales. El compromiso a largo plazo y la evaluación continua son clave para asegurar el éxito de la intervención y mejorar el bienestar de los oficiales de policía en el ECU 911 de Tulcán.

Recursos Humanos: La propuesta requerirá psicólogos para proporcionar formación, asesoramiento y apoyo individualizado a los oficiales.

Recursos Financieros: Será necesario un presupuesto para la capacitación, recursos didácticos, evaluaciones y seguimiento.

Espacio Físico: Se requerirá un espacio adecuado para llevar a cabo las sesiones de formación y asesoramiento, así como para establecer un ambiente propicio para mejorar la salud mental, el cual se encuentra dentro de las instalaciones de la institución.

Flexibilidad de Horarios: Los oficiales de policía tienen horarios irregulares, por lo que la intervención debe ser flexible para adaptarse a sus necesidades.

Carga de Trabajo: Los oficiales de policía suelen tener una carga de trabajo elevada. Para abordar esto, se pueden programar las sesiones de formación y asesoramiento en momentos que no interfieran con las responsabilidades laborales críticas.

Evaluación de Resultados: La medición de la efectividad de la intervención puede ser un desafío. Para abordar esto, se deben establecer indicadores claros de éxito y realizar evaluaciones periódicas para ajustar la intervención según sea necesario.

7. DISCUSIÓN

7.1 Implicaciones de los Resultados Esperados

Los resultados esperados de la investigación sobre las asociaciones entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en servidores policiales que trabajan en el ECU 911 de la ciudad de Tulcán tienen importantes implicaciones tanto para la investigación futura como para la práctica clínica.

Los resultados obtenidos en esta investigación pueden ser relacionados con el estudio de Zheng y WU (2018), donde se examina la relación entre el conflicto trabajo-familia, el apoyo organizativo percibido y el compromiso profesional con la satisfacción con la vida y la intención de renunciar entre los oficiales de policía. Puede ser relevante para discutir cómo factores adicionales más allá del estrés laboral pueden influir en la satisfacción con la vida.

Por su parte los resultados esperados de esta investigación tienen el potencial de influir significativamente en la práctica clínica al respaldar la necesidad de intervenciones preventivas y de salud mental dirigidas a los servidores policiales. Además, podrían contribuir a la literatura existente sobre el estrés laboral y la satisfacción con la vida en contextos policiales, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y la mejora del bienestar de esta población.

Si los resultados confirman una asociación significativa entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en los servidores policiales. Para Vidal (2019), esto estaría en línea con investigaciones previas que han demostrado una relación similar en contextos laborales de alto estrés, entonces la validación de esta asociación fortalecería la evidencia de que el estrés laboral tiene un impacto en la satisfacción con la vida de estos profesionales.

Además, estos análisis podrían ayudar a confirmar los factores específicos que contribuyen a la relación entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida en los servidores policiales. Esto podría estar relacionado con la carga de trabajo, la exposición a situaciones traumáticas o la falta de apoyo organizacional, como se ha encontrado en investigaciones previas (Arciniega, 2012).

Entonces si se confirma la asociación, se resaltará la importancia de la evaluación continua de la satisfacción con la vida y el estrés laboral en los servidores policiales. Esto permitiría una detección temprana de problemas y la adaptación de las intervenciones a medida que evolucionan las circunstancias (Arciniega, 2012).

7.2 Limitaciones y Fortalezas

7.2.1. Limitaciones y fortalezas de la propuesta de investigación

Finalmente se considera que en el desarrollo de las investigaciones suelen presentarse tanto limitaciones como fortalezas que afectan la validez y la aplicabilidad de los resultados. Aquí se presentan algunas posibles limitaciones y fortalezas del presente estudio.

Tamaño de la muestra: el número de participantes o muestra utilizada en la investigación es pequeña, y por lo tanto puede haber limitaciones en la generalización de los resultados a una población más amplia de servidores de la Policía. La representatividad de la muestra es un factor importante a considerar, por lo cual se propone realizar un estudio con mayor número de participantes para tener un mejor desarrollo estadístico.

Autoinformes: La medición de la satisfacción con la vida y el estrés laboral generalmente se basa en autoinformes, lo que podría estar sujeto a sesgos y subjetividad. Los participantes pueden no ser completamente honestos o pueden tener dificultades para autodiagnosticar su nivel de estrés.

Aplicabilidad de los resultados: Los hallazgos de la investigación pueden traducirse en intervenciones prácticas y políticas de bienestar en el lugar de trabajo que beneficien a los servidores policiales. Esto puede incluir programas de capacitación, servicios de apoyo y cambios en la cultura organizativa.

Base para futuras investigaciones: Esta investigación puede servir como base para investigaciones futuras sobre el bienestar en el trabajo en el contexto policial. Puede inspirar estudios más amplios, con muestras más grandes y enfoques más detallados en áreas específicas del bienestar laboral.

7.2.2. Limitaciones y fortalezas de la propuesta de intervención

Relevancia: La propuesta aborda un problema importante y relevante: el bienestar en el trabajo y la satisfacción con la vida de los servidores de la Policía, que desempeñan un papel esencial en la seguridad pública.

Potencial para Mejora Continua: La propuesta incluye la evaluación y el seguimiento constantes, lo que permite ajustar las intervenciones en función de los resultados y las necesidades cambiantes.

Resistencia al Cambio: Los servidores de la Policía pueden enfrentar resistencia al cambio o escepticismo hacia las intervenciones propuestas, lo que podría dificultar su aceptación y participación.

Diversidad de Necesidades: Los servidores de la Policía pueden tener diversas necesidades de salud mental y bienestar, lo que puede requerir adaptaciones en las intervenciones para satisfacer estas diferencias.

7.3 Conclusiones

- Se espera demostrar la existencia de una relación significativa entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en servidores policiales que trabajan en el ECU 911 de la ciudad de Tulcán. E identificar si los niveles de estrés laboral tienden a afectar negativamente la satisfacción con la vida de estos servidores.
- El estrés laboral tendrá un impacto significativo en la salud mental y la calidad de vida de los servidores policiales. Los resultados sugerirán que es importante abordar este problema para mejorar la salud mental y el rendimiento en el trabajo.
- Los hallazgos respaldarán la necesidad de implementar una intervención dirigida a mejorar la satisfacción con la vida y reducir el estrés laboral en los servidores policiales del ECU 911 de Tulcán. Esto no solo beneficiará a los individuos, sino que también contribuirá a una fuerza policial más efectiva y una mejor relación con la comunidad.

7.4 Recomendaciones

- Se recomienda la implementación de programas de formación en gestión del estrés y promoción de la resiliencia específicamente diseñados para servidores policiales los cuales deben enseñar técnicas efectivas de gestión del estrés, habilidades de afrontamiento y estrategias de resiliencia para ayudar a los oficiales a manejar las

demandas emocionales y psicológicas de su trabajo. Estos programas deben ser obligatorios y adaptados a las necesidades y horarios de trabajo de los oficiales.

- Se debe ofrecer un acceso fácil y confidencial a servicios de apoyo psicológico, como asesoramiento individual y terapia, para aquellos servidores que experimenten niveles significativos de estrés laboral. Lo que permitirá a los servidores policiales buscar ayuda y gestionar el estrés laboral de manera efectiva, contribuyendo así a mejorar su bienestar y su capacidad para desempeñar sus funciones de manera óptima en el ECU 911 de Tulcán.
- Programar sesiones regulares y continuas de terapia de acuerdo con el plan de intervención. La consistencia en las sesiones es importante para mantener el progreso y a su vez utilizar técnicas terapéuticas apropiadas, como la terapia cognitiva, la terapia de exposición, la relajación, la terapia de aceptación y compromiso, etc., según el enfoque seleccionado y las necesidades del paciente.
- Es esencial realizar una evaluación y seguimiento continuo para medir el impacto de la intervención en el bienestar en el trabajo y la satisfacción con la vida. Realiza ajustes en el programa según sea necesario en función de los resultados obtenidos.

8. REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106.
- Albanese, C., Crepey, S., y Labichino, S. (2020). Prueba de estrés inversa, de abajo hacia arriba. *SSRR*, 13(3), 315. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3544866>
- Alvarado, P. (2021). Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. *UCV Scientia Biomédica*, 4(2), 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>
- Álvarez, L., HErreira, P., y Lániz, C. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*, 41(7), 473. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Ansoleaga, E., Vezina, M., & Montano, R. (2014). Síntomas depresivos y distrés laboral en trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres. *Cad Saúde Pública*, 30(1), 107-118.
- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 611-634.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la Reública del Ecuador*. Manabi.
- Cabañero, J., Richart, M., Cabrero, J., & Orts, M. (2004). Fiabilidad y validez de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y puérperas. *Psicothema*, 16(3), 448-455.
- Camnpo, A. (2020). Desde la felicidad al bienestar: Una mirada desde la psicología positiva. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 3(1), 140. <https://doi.org/https://doi.org/10.22320/reined.v3i1.4507>
- Cárdenas, M., Barrientos, J., Bilbao, A., Páez, D., Gómez, F., & Asun, D. (2012). Estructura factorial de la escala de satisfacción con la vida en una muestra de estudiantes universitarios chilenos. *Revista Mexicana de Psicología*, 29(2), 157-164.
- Cardoza, M., Hidalgo, L., y Romero, J. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV Hacer*, 8(1), 80. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n1a7>
- Castro, Y., Orjuela, M., Lozano, C., Avendaño, B., & Vargas, N. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Perspectivas en Psicología*, 8(1), 53-71.

- Cea, J., González-Pinto, A., & Cabo, O. (2015). Efectos de la respiración controlada sobre los síntomas de estrés y ansiedad en una población de 55 a 65 años. Estudio piloto. *Gerókomos*, 26(1).
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186.
- Chiang, M., Sanbueza, C., y Rivera, M. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 12. https://doi.org/https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4018647
- Cobos, D., Sánchez, L., & Pérez, I. (2020). Estrés laboral, género y bienestar psicológico en personas trabajadoras jóvenes en España. *Salud de los Trabajadores*, 28(2), 96. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817889>
- Consuldis. (2008). *Guía para la prevención de riesgos laborales*. Madrid. <http://www.ugt.es/slaboral/estres.pdf>
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311-319.
- Cruz, J., & Torres, J. (2006). ¿De qué depende la satisfacción subjetiva de los colombianos? *Cuadernos de Economía*, 45, 131-154.
- Dantzker, M., & Kubin, B. (1998). Satisfacción laboral: la perspectiva de género entre los agentes de policía. *Revista estadounidense de justicia penal*, 13(1), 19-31.
- Datu, J. (2022). La vida comprometida académicamente de los estudiantes orientados al dominio: orden causal entre emociones positivas, metas de dominio y compromiso académico. *Revista de Psicodidáctica*, 27(1), 1-8. <https://doi.org/sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1136103421000332>
- Díaz, J., & Sánchez, M. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 14(1), 100-105.
- Diener, E., & Larsen, R. (1993). *La experiencia del bienestar emocional*. (M. Lewis, & J. Haviland, Eds.) Nueva York: Guilford Press.
- Diener, E., Emons, R., y Larsen, G. (2019). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L. (2013). Teoría y validez de las escalas de satisfacción con la vida. *Springer*, 1112(3), 497-527.

- Diener, E., Laersen, R., Emmons, R., & Griffin, S. (1985). La Satisfacción con la vida. Escala. *Revisat de la Evaluacion con la personalidad*, 49, 71-75.
- Dufey, P., Fernández, A., & Muñoz, M. (2022). Sintonizando con otro: la teoría polivagal y el proceso de psicoterapia. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 60(2), 115. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272022000200185>
- Elorza, H., & Medina, J. (1999). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. México: Oxford University.
- Espin, A. (2021). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Mikarimin*, 7(1), 120. <https://doi.org/https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2249>
- Espín, G. (2021). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 115–124. <https://doi.org/https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2249>
- Estremera, A. (2017). *Influencia de las variables sociodemográficas y laborales en los valores de estrés determinados con el Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist*. (Tesis Doctoral, Universitat de les Illes Balears, Spain).
- Farias, A., y Macias, M. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 62. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384030>
- Flores, P., Rosero, S., y Reinoso, D. (2018). Estrés Laboral Y Afectación Psico-Física En El Rendimiento Del Personal En Un Call Center Policial, Quito-Ecuador. *European Scientific Journal*, 14(24), 88-112. <https://doi.org/Doi: 10.19044/esj.2018.v14n24p88>
- Gaitan, L., Bautista, P., y Vázquez, I. (2020). Percepción de inseguridad en soldados y oficiales del sur del Cesar: un enfoque institucional bottom-up. *Revista Científica General José María Córdova*, 18(32), 19. <https://doi.org/https://doi.org/10.21830/19006586.667>
- Gancedo, M. (2008). *Historia de la Psicología Positiva*. Buenos Aires: Cosullo.
- Gantiva, C., Luna, A., Dávila, A., & Salgado, M. (2010). Estrategias de afrontamiento en personas con ansiedad. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 4(1), 63-72.
- Gómez, A. (2022). La asociación entre acoso y ciberacoso escolar y el efecto predictor de la desconexión moral: una revisión bibliométrica basada en la teoría de grafoS. *Educación XXI*, 25(1), 279-308. <https://doi.org/10.5944/educXX1.29995>

- Gómez, V., & Moreno, L. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demandacontrol y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.
- Guerra, M., & Tobar, V. (2019). *El estrés socio laboral y su afectación en el desempeño de los trabajadores de la empresa servicio integrado de seguridad ECU 911 de la ciudad de Quito, en el año 2018*. Quito: Universidad Indoamerica.
- Guerrero, J., & Puerto, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*(16), 203-234.
<https://www.redalyc.org/pdf/804/80401614.pdf>
- Gúzman, O. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 19.
<https://doi.org/https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=1870557X&AN=147694204&h=Ge1enGetbZhaL7V%2ft5fGrEfOa5V0ueiak5OXD35ckyOHd57fh8WIfbG%2frPpti1FHwMw2TQifrY8H%2bdOs175nzg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLo>
- Haro, J., Cabezas, M., & Cabezas, E. (2021). Implementación de un Programa de Actividades Físico-Recreativas, Enfocado a Disminuir los Niveles de Estrés Laboral en los Servidores Policiales de la Sub Zona Imbabura N°10. *Polo del conocimiento*, 6(11), 1550- 1567.
- Huamán, J., Treviñoso, L., & Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23), 27-47.
- Ibáñez, C., & Manzanera, R. (2014). Técnicas cognitivo-conductuales de fácil aplicación en atención primaria. *Semergen*, 40(34). <https://doi.org/10.1016/j.semerg.2011.07.019>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Jiménez, A. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*, 23(12), 114.
https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000100006&script=sci_arttext
- Jiménez, A., Maldonado, A., & Olmos, K. (2022). Estrategia de arquitectura cognitiva para dominios de estructura informal aplicada al estrés laboral en la industria maquiladora. *Memorias*, 2(1), 54.
<https://doi.org/https://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/memoriascyt>

- Jorquera, R. (2022). Bienestar psicológico y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores y estudiantes universitarios chilenos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 18(1), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/22563067.5296>
- Lyubomirsky, S. (2017). *The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want*. Penguin Books.
- Ledesma, M. (2022). Modelo administrativo para afrontar la baja productividad laboral derivada del estrés en una IESP. *Revista Electrónica Innova IUUV*, 2(1), 98. https://doi.org/https://innova.iuv.edu.mx/index.php/INNOVA_IUUV/article/view/25
- Lizandro, W., & Gallegos, A. (2016). Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Rev Cuba Salud Pública*, 42(4), 559-575.
- Lobatón, F. (2019). La primera propuesta de Martin Seligman acerca de la felicidad. *Metafísica y Persona Filosofía, conocimiento y vida*, 15(30), 112. <https://doi.org/https://revistas.uma.es/index.php/myp/article/view/17371/17416>
- López, P. (2021). *La Mente Agencial: Elementos para una Teoría de las*. Discusiones Contemporáneas en Filosofía de la mente.
- Macías, M., Fernández, J., Hernández, R., Cueto, A., Rancaño, I., & Siegrist, J. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo «Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa». *Medicina clínica*, 120(17), 652-657.
- Mansilla, F. (2003). El Síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral. *Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 86, 19-30.
- Marrero, M., & Aguilera, M. (2018). ESTRÉS PSICOSOCIAL LABORAL SEGÚN MODELO DESBALANCE ESFUERZO-RECOMPENSA EN GESTANTES CUBANAS. *Salud y Sociedad*, 9(2), 172-178.
- Martínez, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología*, 12(24), 17-28. [https://doi.org/https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\).pdf#page=17](https://doi.org/https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24).pdf#page=17)
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista comunicación y Salud*, 10(2), 669. [https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Mayorga, E. (2020). Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos. *Revista Dilemas Contemporaneos*, 8(1), 25. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2457>
- Mejía, C., y Chacon, J. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 13. https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext
- Meneses, A., y Chacón, J. (2022). *El estrés laboral y el desempeño de los servidores policiales pertenecientes a la Dirección de Educación de la Policía Nacional del Ecuador, periodo 2021*. Tesis de Maestría (Universidad Israel).
- Mikulic, I., Crespi, M., & Caballero, R. (2019). ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA (SWLS): ESTUDIO DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS EN ADULTOS DE BUENOS AIRES. *Anuario de Investigaciones*, 26, 395-402.
- Molerio, O., González, M., Ramos, I., & Nieves, Z. (2005). El estrés como factor de riesgo de la hipertensión arterial esencial". *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 43(1).
- Moreira, A., y Rodríguez, D. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*, 4(8), 212-228. <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0042>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab*, 57(1), 4-19.
- Moreno, L., garcía, J., Valdehita, S., & Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad . *EduPsykhé*, 3(1), 95-108.
- Moreta, R., López, C., Gordón, P., Ortíz, W., & Gaibor, I. (2018). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 112-126. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>
- Morinigo, C. (2019). Teorías del aprendizaje. *Minerva*, 13(9), 10. <https://doi.org/http://www.minerva.edu.py/archivo/13/9/TEOR%C3%8DAS%20DEL%20APRENDIZAJE%20DR%20CARLINO,%20DR%20ISMAEL%20.pdf>

- Naranjo, M. (2010). Factores que favorecen el desarrollo de una actitud positiva hacia las actividades académicas. *Educación, 1*, 31-53.
- Narváez, R., Coral, J., & Villota, K. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 39*(2), 238. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo : contribución a su estudio*. Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración.
- Noguera, K., & Puerres, D. (2021). *Factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales técnico operativo del eje preventivo del distrito Ciudad Blanca pertenecientes a la Subzona Imbabura n°10 en el contexto del COVID -19*. Universidad Técnica del Norte.
- Nontol, L. (2022). *La restauración moral y el bienestar psicológico en Alasdair Macintyre y Martin Seligman*. Dykinson. <https://doi.org/5296019>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo* (Primera ed.). Ginebra.
- Orrego, S., Sierra, G., & Restrepo, D. (2020). Trastornos mentales desde la perspectiva del trauma y la violencia en un estudio poblacional. *Revista Colombiana de Psiquiatría, 49*(4), 262-270.
- Osada, G., & Salvador, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Rev. méd. Chile, 149*(9), 1383-1384.
- Paiva, B., de Camargos, M., Demarzo, M., H. G., Vázquez, C., & Paiva, C. (2016). El Índice de Felicidad de Pemberton: Validación de la versión universal portuguesa en una gran muestra brasileña. *Medicina (Baltimore), 38*(15-49), 95.
- Patlán, J. (2019). ¿Que es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte, 35*(1), 156-184.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte, 35*(1), 156-184.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Revisión de la Escala de Satisfacción con la Vida. *Evaluación psicológica, 4*, 164-172.
- Pinchao, A., Revelo, J., & Toro, M. (2021). Estrés por covid-19. *Boletín Informativo CEI, 8*(2), 130. <https://doi.org/https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2694>

- Ponce, C. (2019). Dependencia emocional, satisfacción con la vida y violencia de pareja en estudiantes universitarias. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 51. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7nSPE.351>
- Porrás, N., & Parra, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Revistas Unisalle*, 34(15), 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- Puerta, J., & Padilla, D. (2011). Terapia cognitiva - conductual (TCC) como tratamiento para la depresión: una revisión del estado del arte. *Duazary*, 8(2), 251-257.
- Puerta, M. (2022). *Autoestima y satisfacción en los efectivos de la policía nacional del Perú, Lima 2022*. Universidad Católica de los Ángeles Chimbote.
- Quispe, C. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de evaluación de las relaciones intrafamiliares (E.R.I) en estudiantes de secundaria de instituciones educativas públicas – Carabayllo 2019*. Universidad César Vallejo.
- Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*, 55(2), 117. <https://doi.org/https://doi.org/10.22380/2539472x.802>
- Rodríguez, P., & Mendoza, A. (2007). Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica. *Gaceta Laboral*, 13(2), 218-241.
- Rodríguez, R., y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rojas, J., y Flores, G. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), 114. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Román, J., & Rodríguez, R. (2006). *Informe final del cuestionario ERI*. La Habana, Cuba: Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., Piñeiro, M., Westerberg, K., & Nordin, M. (2019). Job crafting and well-being in the elderly care sector: The effect of over-commitment. *Employee Relations*, 41(3), 405-419.
- Saavedra, J. (2019). *Estadística Aplicada*. Chile: UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA.
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.

- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, 2(1), 261-291.
- Silva, P. (2020). ¿De quién son estos pensamientos? Examinando el modelo top-down de las atribuciones de agencia mental. *Tópicos (México)*, 58(14), 724. <https://doi.org/https://doi.org/10.21555/top.v0i58.1088>
- Soler, J., Aparicio, L., Escolano, E., & Rodríguez, A. (2016). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR II*. México: UNE.
- Tarragona, M. (2013). Psicología Positiva y Terapias Constructivas: Una Propuesta Integradora. *Terapia psicológica*, 31(1), 115-125.
- Tena, F. (2020). Psicoeducación y salud mental. *SANUM*, 4(3), 36-45.
- Trevisan, J., y Quina, M. (2019). Estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 118(55), 344-376. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Trujillo, R., Hernández, A., Bueno, A., & Palacio, R. (2015). Consideraciones sobre el uso de los paquetes estadísticos en la enseñanza de la asignatura de Estadística en la carrera de Medicina. *Revista Información Científica*, 92(4).
- Universidad de Córdoba. (2009). Metodologías de Investigación en Educación. *Investigacion en Atencion a la Universidad* .
- Valentina, J. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Rev Psicol Trab Organ*, 31(1), 11-20.
- Varela, A. (2020). *Gestión del Estres Laboral*. Madrid: Paracuellos de Jarama. <https://elibro.net/es/ereader/udla/222739?page=9>
- Vázquez, C. (2006). La Psicología Positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 1-2.
- Vázquez, C., Duque, A., & Hervás, G. (2013). Satisfaction with Life Scale in a Representative Sample of Spanish Adults: Validation and Normative Data. *Spanish Journal of Psychology*, 16(82), 1-15.
- Veenhoven, R. (2003). *El estudio de la satisfacción con la vida*. Madrid: Mc Graw-Hill. <https://elibro.net/es/ereader/udla/14467?page=3>
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral : análisis y prevención. *Prensas de la Universidad de Zaragoza*, 45(4), 176. <https://doi.org/http://digital.casalini.it/9788417873295>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/udla/113362?page=9>

- Vidal-Szabó, P. K. (2020). Análisis cualitativo de un aprendizaje estadístico temprano con la mirada de los espacios de trabajo matemático orientado por el ciclo investigativo. *Educación matemática*, 32(2), 217-246.
- Violanti, J., Mnatsakanova, A., Andrew, M., Allison, P., Gu, J., & Fekedulegn, D. (2018). Effort–reward imbalance and overcommitment at work: associations with police burnout. *Police Quarterly*, 21(4), 440-460.
- Xus, M. (1992). El role-playing, una técnica para facilitar la empatía y la perspectiva social. *Comunicación, Lenguaje y Educación*, 15, 63-67.
- Zepeda, G., & Sánchez, R. (2021). Impacto de la cercanía, toque afectivo y satisfacción con el apoyo de la pareja en los comportamientos saludables. *Psicogente*, 24(45).
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Conflicto trabajo-familia, percepción organizacional Apoyo y compromiso profesional: una mediación Mecanismo para profesionales de proyectos chinos. *Medio Ambiente*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph15020344>

ANEXOS

ANEXO A. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARTE I: INFORMACIÓN PARA EL PARTICIPANTE/REPRESENTANTE LEGAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Asociaciones entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en servidores policiales que trabajan en el ecu 911 de la ciudad de Tulcán.

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: Lic. Ana Lucia Ruiz Cuasquer

NOMBRE DEL CENTRO O ESTABLECIMIENTO: Servicio Integrado de Seguridad ECU 911.

INTRODUCCIÓN: El presente trabajo de investigación se enfoca en el análisis de las asociaciones entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral en servidores policiales que labora en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán. Para ello se aplicará tres instrumentos (una ficha sociodemográfica y dos instrumentos psicológicos) que permitirán recoger información, que luego de un proceso de análisis, llevarán a los resultados que serán de utilidad para la planificación del plan de intervención.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO: El estudio se basa en la hipótesis de que existe una relación inversa entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral, es decir, que, a mayor satisfacción de vida, menor estrés laboral y viceversa. Los objetivos están orientados a evaluar los factores psicosociales relacionados con la satisfacción de vida y el estrés laboral. Además, de conocer las características de la población estudiada, contribuyendo a la generación de evidencia útil de esta área crítica, con la que se pueda implementar planes o programas de intervención.

PROCEDIMIENTOS: Esta investigación es de carácter cuantitativa, que busca medir y analizar datos numéricos para responder la pregunta de investigación. Los participantes estarán involucrados en la realización de actividades como: firma del consentimiento informado, Escala de Satisfacción con vida (SWLS) y Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo

Recompensa (ERI). Cada actividad realizada está orientada al cumplimiento de cada objetivo específico. La aplicación de los instrumentos se realizará en el auditorio del Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, en un tiempo aproximado de una hora por quipo de trabajo. El proceso investigativo hasta el levantamiento de la información tomará un tiempo aproximado de tres meses.

RIESGOS Y BENEFICIOS: Los riesgos que los participantes pueden experimentar el estrés o incomodidad, al responder a las preguntas sobre su satisfacción con la vida y su estrés laboral. También podrían sentirse vulnerables al compartir información personal y laboral con el investigador. Estos riesgos se minimizarán mediante el respeto a la confidencialidad y el anonimato de los datos, así como la posibilidad de retirarse en cualquier momento del proceso de investigación.

Los beneficios que pueden obtener los participantes, es obtener mayores conocimientos sobre su nivel de satisfacción con la vida y el estrés laboral, así como los factores que los influyen. Además de contribuir al avance del conocimiento científico sobre esta temática y a la mejora de las condiciones laborales y el bienestar de los servidores policiales del ECU 911. Estos beneficios se maximizarán mediante la retroalimentación de los resultados y la implementación de intervenciones basadas en la evidencia.

COSTOS Y COMPENSACIÓN: La participación en el proceso de investigación no tendrá costo alguno para el participante. Además, el participante no recibirá ninguna compensación económica por su participación en la investigación.

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS: garantizar la confidencialidad de la información de cada participante, desde la aplicación de la ficha sociodemográfica e instrumentos psicológicos, hasta el análisis y procesamiento de la información. Para garantizarlo se guardará el anonimato de los participantes, además se utilizará un sistema protegido por contraseñas o cifrado de la base de datos la cual es de acceso restringido limitando únicamente al equipo investigador. Sin embargo, los resultados estadísticos finales podrán conocerse para la realización de otras investigaciones.

DERECHOS Y OPCIONES DEL PARTICIPANTE: la participación de los servidores policiales que laboran en el Ecu 911 de la ciudad de Tulcán, es voluntaria por lo que podrá

retirar su consentimiento antes o durante la aplicación de los instrumentos, en razón que serán aplicados de forma anónima, a excepción del presente consentimiento informado. Retirarse del proceso no implica ningún tipo de sanción disciplinaria por parte de la institución ni del investigador.

INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL/LOS INVESTIGADORES:

Nombres completos del investigador: Ana Lucia Ruiz Cuasquer

Correos electrónicos: anahalucyaxx@gmail.com/ anahalucyaxx@hotmail.com

PARTE II: CONSENTIMIENTO INFORMADO

A. DECLARATORIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO: He leído el documento de consentimiento, que ha comprendido los riesgos y beneficios de participar, con ello he resuelto todas las interrogantes, soy consciente y participo voluntariamente en el estudio, además de tener claro que puedo retirarme del proceso antes o durante la aplicación de los instrumentos de investigación sin que ello conlleve a ninguna sanción disciplinaria ni afectación a los derechos legalmente constituidos. Con la firma del presente consentimiento informado no renuncio a ninguno de los derechos que por ley le corresponden. También entiendo que se me garantizará la confidencialidad de la información que proporcione y que se me entregará una copia de este documento una vez suscrito por las partes.

Nombres completos del participante:

Cédula:

Fecha:

Firma/Huella digital:

DECLARATORIA DE REVOCATORIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO:

He decidido revocar mi consentimiento para participar en la presente investigación. Declaro mi decisión de voluntariedad y que puedo retirarme antes o durante la aplicación de los instrumentos sin consecuencias negativas. También estoy al tanto que se me garantizará la confidencialidad de la información que proporcione y que se me entregará una copia de este documento una vez suscrito por las partes.

Nombres completos del participante:

Cédula:

Fecha:

Firma/Huella digital:

ANEXO B. Ficha Sociodemográfica

Fecha:

Provincia/ Ciudad donde se encuentra laborando:

Señale con una X, el grado que ostenta:

1. Policía
2. Cabo segundo
3. Cabo primero
4. Sargento segundo
5. Sargento primero
6. Suboficial segundo
7. Suboficial primero
8. Suboficial mayor
9. Subteniente
10. Teniente
11. Capitán
12. Mayor

13. Teniente Coronel

14. Coronel

Señale con una X, ¿Cuántos años de servicio tiene usted?

1. 0 años a 05 años
2. 05 años 01 día a 10 años
3. 10 años 01 día a 15 años
4. 15 años 01 día a 16 años
5. 16 años 01 día a 20 años
6. 20 años 01 día en adelante

Señale con una X, ¿Actualmente su familia vive en la ciudad donde usted se encuentra prestando sus servicios?

1. Si
2. No

Señale con una X, ¿Cuál es su estado civil?

1. Soltero
2. Casado
3. Unión Libre
4. Divorciado
5. Viudo

Género

1. Femenino
2. Masculino
3. Otros

Señale con una X, ¿Cuántos hijos tiene usted?

1. 1
2. 2
3. 3
4. 4
5. Mas de 4

Señale con una X, ¿Cuál es su nivel académico?:

1. Bachiller
2. Tecnólogo
3. Superior
4. Magister
5. Doctorado

Señale con una X, ¿Usted cuando sale franco visita a su familia?:

1. Si
2. No
3. A veces

Señale con una X, ¿Se encuentra satisfecho/a con la plaza de trabajo a la cual fue designado/a?:

1. Si
2. No

Señale con una X, ¿Cuánto tiempo se encuentra laborando en las instalaciones del Ecu 911 de la ciudad de Tulcán?

1. 01 año
2. 02 años
3. 03 años
4. 04 años
5. 05 años
6. Más de 06 años

Señale con una X, ¿Cuántas horas trabaja al día?:

1. Turnos de 8 horas
2. Turnos aleatorios de 8 y 16 horas
3. Más de 16 horas al día

Señale con una X, ¿Cuántas pausas activas realiza durante los turnos?:

1. Una pausa activa de 10 min
2. Dos pausas activas de 10 min

3. No realiza pausas activas

Señale con una X, ¿Considera necesario realizar pausas activas durante el turno de trabajo?:

1. Si
2. No

Señale con una X, ¿Considera usted que siente estrés en relación con el trabajo que realiza?

1. Si
2. No

Señale con una X, ¿Se encuentra satisfecho/a con las horas de descanso que tiene entre cada turno?:

1. Si
2. No

Señale con una X, ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted desempeñando las funciones asignadas en el trabajo?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Poco satisfecho
4. Nada satisfecho

Señale con una X, ¿Considera que la satisfacción de vida esta influenciada por el estrés laboral ?:

1. Si
2. No

