



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL POLICIAL DE UNA UNIDAD ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN
2023”**

**Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de Magíster en Higiene y
Salud Ocupacional**

AUTOR:

Lic. Marco Gabriel Alarcón Coral

DIRECTOR:

Darwin Raúl Noroña Salcedo, PhD.

Ibarra, junio 2024

I. DEDICATORIA

Dedico primero a Dios por guiarme y protegerme por el buen camino, darme las fuerzas necesarias para seguir adelante y jamás regresar a ver atrás, enseñándome a enfrentar todas las adversidades sin perder jamás mi dignidad y nunca decaer en el intento.

A mi esposa querida Jenyffer, a mi razón de ser mis hijas Victoria y Luciana, por ellas soy lo que soy, a mis padres Marco y Victoria por su apoyo incondicional, sus consejos, comprensión, amor, ayuda en cada instante de mi vida personal y profesional, a mi gran familia que me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos propuestos.

II. AGRADECIMIENTO

Quiero nuevamente darle las gracias infinitas a mi esposa a mis hijas y padres, por su amor incondicional y su apoyo moral a lo largo de este tiempo de estudio, por la fe depositada en mí, incluso en los momentos más difíciles de mi profesión policial, ha sido el pilar de este logro profesional. También expreso mi gratitud a mis hermanos a sus familias a mi buen amigo de familia Francisco, quienes supieron brindarme apoyo y escucharme, son también quienes han estado en los logros importantes de mi vida. Sin ustedes familia querida todo esto no habría sido posible, su amor y sacrificio han sido esa luz que guio siempre mi camino a través de este viaje académico corto, pero de mucha responsabilidad y empeño.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

**III. AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente Trabajo de Grado a la Universidad Técnica del Norte, para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
Cédula de Identidad:	1002452199		
Apellidos y Nombres:	Alarcón Coral Marco Gabriel		
Dirección:	Ibarra		
Email Institucional:	mgalarconc@utn.edu.ec		
Teléfono Fijo:	062558567	Teléfono Móvil:	0996781247
DATOS DE LA OBRA			
Título:	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL DE UNA UNIDAD ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN 2023		
Autores (es):	Marco Gabriel Alarcón Coral		
Fecha: DD/MM/AA	03/06/2024		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> Grado <input checked="" type="checkbox"/> Posgrado		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Higiene y Salud Ocupacional		
DIRECTOR/A:	Darwin Raúl Noroña Salcedo, PhD.		

2. CONSTANCIAS

El autor, Marco Gabriel Alarcón Coral, manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros. Por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 03 días del mes de junio del 2024

Marco Gabriel Alarcón Coral

C.C.: 1002452199

IV. APROBACIÓN DE LOS TUTORES Y ASESORES DE TITULACIÓN

APROBACIÓN DE LOS TUTORES DE PERFIL

Nosotros PhD. Darwin Noroña y Gabriel Cortez Tutores y asesores asignados de la tesis del maestrante: Marco Gabriel Alarcón Coral del Programa de Maestría en HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL, aprobamos el ingreso de la Tesis, con fecha: 3 de junio del 2024 cuyo tema es: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL DE UNA UNIDAD ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN 2023 y su línea de investigación es: salud y bienestar en la comunidad.

Ibarra, 03 de junio de 2024

Atentamente.



DARWIN RAUL NOROÑA
SALCEDO

TUTOR:

PhD. Darwin Raúl Noroña Salcedo

Firma:

No. CI. 1715420228

ASESOR:

PhD. Gabriel Eduardo Cortez Andrade

Firma:



GABRIEL EDUARDO
CORTEZ ANDRADE

No. CI. 1713721957

V. DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Marco Gabriel Alarcón Coral, estudiante del programa de maestría en HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL, Facultad de POSTGRADOS declaro que todos los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del grado académico de MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas, por lo que son de mi exclusiva responsabilidad.

Ibarra, 03 de junio del 2024

AUTOR:

Nombres y apellidos: Marco Gabriel Alarcón Coral

Firma:

No. CI. 1002452199

VI. CONTENIDOS

I. DEDICATORIA	I
II. AGRADECIMIENTO	II
III. AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	III
IV. APROBACIÓN DE LOS TUTORES Y ASESORES DE TITULACIÓN.....	V
V. DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	VI
VI. CONTENIDOS	VII
VII. ÍNDICE DE TABLAS	XII
VIII. ÍNDICE DE FIGURAS	XIV
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT	XVI
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Problema de investigación	2
1.2 Antecedentes	4
1.3 Pregunta de investigación	6
1.4 Objetivos de la investigación	6
1.4.1 Objetivo General	6
1.4.2 Objetivos Específicos	6
1.5 Justificación	7
CAPÍTULO II.....	9
2. MARCO REFERENCIAL	9
2.1 Marco Teórico	9
2.1.1 Factor psicosocial	9
2.1.1.1 Factores de riesgo psicosocial	9
2.1.1.1.1 Contenido del trabajo	10

2.1.1.1.2	Carga y ritmo de trabajo	11
2.1.1.1.3	Tiempo de trabajo	12
2.1.1.1.4	Participación y control.....	13
2.1.1.1.5	Relaciones interpersonales/apoyo social	13
2.1.2	<i>Impacto de los factores de riesgo en la salud mental y física de los trabajadores</i>	14
2.1.2.1	Salud mental	14
2.1.2.2	Salud fisiológica	16
2.1.2.2.1	Trastornos musculoesqueléticos (TME).....	16
2.1.2.2.2	Patología no traumática	17
2.1.2.3	Consecuencias sociales.....	18
2.1	Marco Legal	19
2.1.1	<i>Constitución de la República del Ecuador 2008</i>	19
2.1.2	<i>Decisión 584</i>	19
2.1.3	<i>Acuerdo Ministerial 5457</i>	20
2.1.4	<i>Acuerdo Ministerial 82</i>	20
2.1.5	<i>Resolución 957</i>	20
2.1.6	<i>Decreto Ejecutivo 2393</i>	21
2.1.7	<i>Acuerdo Ministerial 1404</i>	21
2.1.8	<i>Acuerdo Ministerial 174</i>	21
2.1.9	<i>Resolución C.D. 513</i>	21
CAPÍTULO III		22
3.	MARCO METODOLÓGICO	22
3.1	Descripción del área de estudio	22
3.1.1	<i>Datos generales</i>	22
3.1.2	<i>Población y Muestra</i>	22
3.1.3	<i>Criterios de Selección</i>	23

3.1.3.1	Criterio de inclusión	23
3.1.3.2	Criterio de exclusión.....	23
3.1.3.3	Criterio de eliminación	23
3.2	Enfoque y tipo de investigación	24
3.2.1	Enfoque	24
3.2.1.1	Cuantitativo	24
3.2.2	Modalidad de la investigación	24
3.2.2.1	Modalidad bibliográfica	24
3.2.3	Diseño de investigación	24
3.2.4	Identificación y operacionalización de las variables	25
3.2.4.1	Operacionalización de la variable independiente.....	1
3.2.4.2	Operacionalización de la variable dependiente	2
3.3	Procedimientos	1
3.3.1	Cuestionario CoPsoQ-istas21 (2014)	1
3.3.1.1	Estructura del instrumento de evaluación.....	2
3.3.2	Cuestionario Breve de Burnout (C.B.B.)	4
3.4	Procesamiento de datos e Hipótesis	5
3.5	Consideraciones bioéticas	5
CAPÍTULO IV		6
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	6
4.1	Tasa de respuesta	6
4.2	Condiciones de Trabajo	7
4.2.1	Características sociodemográficas	7
4.2.2	Departamentos/secciones	8
4.2.3	Diseño de la tarea	9
4.2.4	Jornada	10
4.2.5	Recursos	11

4.3	Prevalencia de la exposición	12
4.3.1	<i>Exposiciones</i>	12
4.3.2	<i>Localización de exposiciones</i>	14
4.4	Exposición dimensión a dimensión	15
4.4.1	<i>Ritmo de trabajo</i>	16
4.4.2	<i>Exigencias emocionales</i>	17
4.4.3	<i>Conflicto de rol</i>	18
4.4.4	<i>Doble presencia</i>	19
4.4.5	<i>Apoyo social de compañeros</i>	20
4.4.6	<i>Confianza vertical</i>	22
4.4.7	<i>Reconocimiento</i>	23
4.4.8	<i>Posibilidades de desarrollo</i>	23
4.5	Dimensiones de salud	24
4.5.1	<i>Salud en general</i>	25
4.5.2	<i>Salud mental</i>	26
4.5.3	<i>Sintomatología de estrés y Burnout</i>	27
4.6	Resultados cuestionario breve de Burnout	30
4.7	Procesamiento de datos	33
4.8	Discusión	34
CAPÍTULO V		37
5.	PLAN DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	37
5.1	Introducción	37
5.2	Justificación	38
5.3	Objetivos	38
5.3.1	<i>Objetivo general</i>	38
5.3.2	<i>Objetivos específicos</i>	39
5.4	Alcance	39

5.5	Definiciones	39
5.6	Responsables	41
5.7	Metodología	41
	5.7.1 Fases del plan de prevención de riesgos psicosociales	41
	5.7.1.1 Etapa Inicial.....	41
	5.7.1.2 Etapa de implementación, evaluación y seguimiento	41
	5.7.1.3 Etapa de métodos preventivos.....	44
	5.7.1.4 Etapa de registro de información e indicadores prevención de riesgos de estrés laboral	45
	5.7.2 Instrumento de evaluación de riesgos psicosociales	45
	5.7.3 Matriz exposición, origen y medidas preventivas	48
5.8	Cronograma de aplicación	52
CAPÍTULO VI		53
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
6.1	Conclusiones	53
6.2	Recomendaciones	54
7.	BIBLIOGRAFÍA	55

VII. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Factores de riesgo psicosocial	10
Tabla 2	Consecuencias psíquicas a la exposición de factores de riesgo psicosocial....	15
Tabla 3	Consecuencias sociales frente a la exposición de factores.	18
Tabla 4	Distribución de la UNIDT..	23
Tabla 5	Diseño de investigación.....	25
Tabla 6.	Operacionalización de variable independiente	1
Tabla 7.	Operacionalización de variable dependiente	2
Tabla 8	Dimensiones psicosociales que mide el cuestionario CoPsoQ-istas21.	2
Tabla 9	Dimensiones de salud, estrés y satisfacción.	4
Tabla 10	Tasa de respuesta por unidades de análisis.....	6
Tabla 11	Sexo.	7
Tabla 12	Rango de edad de los agentes policiales.....	7
Tabla 13	Antigüedad de los agentes policiales.....	8
Tabla 14	Departamentos o secciones de la UNIDT.	8
Tabla 15	Movilidad funcional	9
Tabla 16	Participación directiva consultiva.....	10
Tabla 17	Horas semanales.	10
Tabla 18	Horario.....	11
Tabla 19	Recursos.	11
Tabla 20	Exposiciones en UNIDT ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/a en situación más problemática	13
Tabla 21	Procesamiento de datos para el cuestionario CoPsoQ-istas21 (ritmo de trabajo y exigencias emocionales).....	33
Tabla 22	Procesamiento de datos para el cuestionario CoPsoQ-istas21 (conflicto de rol y doble presencia).....	34
Tabla 23	Procesamiento de datos para el cuestionario breve del burnout (C.B.B.).	34
Tabla 24	Opciones de respuesta (escala Likert).	45
Tabla 25	Dimensiones del cuestionario CoPsoQ-istas21 y distribución según número de ítems.....	46
Tabla 26	Límites de las dimensiones en el cuestionario CoPsoQ-istas21.....	47

Tabla 27 Descripción de la calificación de las dimensiones en el cuestionario CoPsoQ-istas21.	47
Tabla 28 Matriz de exposición, origen y medidas preventivas.	49

VIII. ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Factores de riesgo relacionados con el contenido de trabajo	11
Figura 2	Factores de riesgo relacionados al tiempo de trabajo.	13
Figura 3	Exposiciones psicosociales en UNIDT.	14
Figura 4	Localización de las exposiciones en UNIDT.	15
Figura 5	Distribución de frecuencias de respuesta asociadas al Ritmo de trabajo	16
Figura 6	Prevalencia de exposición por departamento para las exigencias emocionales.	17
Figura 7	Prevalencia de exposición por sexo para la dimensión exigencias emocionales.	18
Figura 8	Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión conflicto de rol.	19
Figura 9	Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión doble presencia.	20
Figura 10	Prevalencia de exposición por departamento del apoyo social de compañeros.	21
Figura 11	Prevalencia de exposición por género del apoyo social de compañeros.	21
Figura 12	Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión confianza vertical.	22
Figura 13	Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión reconocimiento.	23
Figura 14	Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión de posibilidades de desarrollo.	24
Figura 15	Salud en general en función de la edad y género.	25
Figura 16	Prevalencia de exposición a la salud mental de los trabajadores.	26
Figura 17	Prevalencia de exposición a la salud mental de los trabajadores.	27
Figura 18	Prevalencia de exposición a la sintomatología de estrés.	28
Figura 19	Preguntas relacionadas a la sintomatología de estrés.	28
Figura 20	Prevalencia de exposición a sintomatología de burnout.	29
Figura 21	Preguntas del cuestionario relacionadas al Burnout.	30
Figura 22	Resultados de las dimensiones antecedentes.	31
Figura 23	Subdimensiones de la sintomatología burnout.	32
Figura 24	Consecuencias del burnout.	32

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
INSTITUTO DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL POLICIAL DE UNA UNIDAD ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN
2023”

Autor: Lic. Marco Gabriel Alarcón Coral

Tutor: PhD. Darwin Noroña Salcedo

Año:2024

RESUMEN

Los factores psicosociales se refieren a las características o aspectos que ejercen influencia en un individuo desde el punto de vista psicológico y/o social. Cuando estas condiciones laborales son planificadas o ejecutadas de manera inadecuada, se transforman en factores de riesgo psicosocial, con la capacidad de incidir de manera perjudicial en la seguridad, así como en la salud física, cognitiva, emocional y/o social de los trabajadores. Investigaciones previas han señalado que los agentes de policía que experimentaban bajos niveles de control, escaso respaldo organizacional y limitadas recompensas mostraban una mayor incidencia de síntomas vinculados a trastornos mentales, como la depresión. Este trabajo de investigación recopiló información de los riesgos psicosociales y estrés que afectan al personal que labora en Unidad Nacional de Investigación de Delitos Transnacionales (UNIDT). La evaluación se llevó a cabo mediante el uso del cuestionario CoPsoQ-istas21 y el cuestionario breve de burnout (C.B.B.) con la participación de 42 funcionarios policiales. Se determinó que dimensiones como el ritmo de trabajo y las exigencias emocionales predominan, indicando una carga laboral intensiva y demandas emocionales significativas. El conflicto de rol y la doble presencia también se resaltaron como desfavorables, revelando tensiones entre las funciones laborales y personales. Por otro lado, dimensiones como sentido del trabajo, reconocimiento y confianza vertical se presentaron predominantemente en situaciones más favorables, sugiriendo un ambiente laboral positivo. En general, se observó que la mayoría de los trabajadores (>50%) reportaron experiencias positivas, así como situaciones de estrés más favorables con consecuencias moderadas debido al burnout. Finalmente, se desarrolló un plan de vigilancia enfocado en reducir la exposición a factores de riesgo psicosociales, que incluyó medidas preventivas para cada dimensión y subdimensión determinada en este estudio.

Palabras clave: Personal policial, evaluación psicosocial, prevalencia de exposición, estrés.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
INSTITUTO DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL POLICIAL DE UNA UNIDAD ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN
2023”

Autor: Lic. Marco Gabriel Alarcón Coral

Tutor: PhD. Darwin Noroña Salcedo

Año: 2024

ABSTRACT

Psychosocial factors refer to the characteristics or aspects that exert influence on an individual from a psychological and/or social perspective. When these working conditions are planned or executed inadequately, they transform into psychosocial risk factors, with the ability to adversely impact the safety as well as the physical, cognitive, emotional, and/or social health of workers. Previous research has indicated that police officers experiencing low levels of control, insufficient organizational support, and limited rewards showed a higher incidence of symptoms related to mental disorders, such as depression. This research collected information on psychosocial risks and stress affecting personnel working in the National Unit for Transnational Crime Investigation (UNIDT). The assessment was conducted using the CoPsoQ-istas21 questionnaire and the brief burnout questionnaire (C.B.B.) with the participation of 42 police officers. It was determined that dimensions such as workload and emotional demands are predominant, indicating an intensive workload and significant emotional demands. Role conflict and double presence were also highlighted as unfavorable, revealing tensions between work and personal roles. On the other hand, dimensions such as a sense of work, recognition, and vertical trust were predominantly present in more favorable situations, suggesting a positive work environment. Overall, it was observed that most workers (>50%) reported positive experiences, as well as more favorable stress situations with moderate consequences due to burnout. Finally, a surveillance plan was developed to focus on reducing exposure to psychosocial risk factors, including preventive measures for each dimension and sub-dimension identified in this study.

Keywords: Police personnel, psychosocial assessment, prevalence of exposure, stress.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de los factores de riesgo psicosocial y el estrés en el trabajo son de trascendental importancia en la actualidad, dado el impacto que ocasionan en la salud de las personas y su marcado efecto en la estabilidad emocional y física, siendo mayor en los miembros policiales, cabe recordar que uno de los principales escritos oficiales a nivel internacional dedicado al tema fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” realizado por la Organización Internacional del Trabajo (1984), en donde manifiesta, los factores psicosociales que se presentan en el trabajo son complicados y difíciles de comprender, ya que se presentan como un conjunto de percepciones y experiencias personales que abarcan aspectos como, las condiciones de la organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación fuera del trabajo Moreno & Báez, (2010).

En la investigación realizada por Rubio et al. (2010), en Madrid, cuyo objetivo fue estudiar el nivel de exposición a riesgos psicosociales de varios tipos de trabajadores y su incidencia en el desempeño de sus funciones, arroja que, debido a las características de su trabajo, los miembros policiales están expuestos a mayor nivel de riesgo psicosocial ocupando el primer lugar y en segundo lugar los miembros militares. Con mayor frecuencia los servidores policiales están expuestos a situaciones de riesgo, no solamente en el desempeño de sus tareas, sino también a riesgos derivados de su gestión y organización.

De acuerdo con la Fundación Científica y Tecnológica ACHS 2009, (29-30). Los factores psicosociales son condiciones presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y con la realización de las tareas, estas condiciones se presentan con capacidad de afectar positiva o negativamente al desarrollo del trabajo, la salud física, psíquica y social del trabajador, estas afectaciones pueden ser diversas ; y cuando se presentan de manera negativa afectan la salud del trabajador y su desempeño laboral.

Por lo que, la presente investigación pretende: identificar y evaluar factores de riesgo psicosocial intralaborales en los servidores policiales, por tal motivo se ha considerado realizar esta investigación con la finalidad de Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y estrés en el personal de la UNIDAD DE DELITOS TRANSNACIONALES (UNIDT) de la Policía Nacional, además de evaluar el nivel de estrés es determinar si estos factores psicosociales incide en el normal desenvolvimiento de sus tareas , emplearemos los siguientes contenidos: marco teórico y modalidad de investigación.

En el marco teórico se dan a conocer las teorías actuales que explican los problemas que desencadenan los Factores de Riesgo Psicosociales y el estrés; la UNIDT, y su Marco legal se sustenta en la NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018, el mismo que está en concordancia con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 emitido por el ministro del Trabajo, mediante el cual menciona, todas las empresas grandes, medianas o pequeñas tienen la obligatoriedad de evaluar los Factores de Riesgo Psicosociales y estrés.

Una vez detallada la parte teórica conceptual y referencial, la investigación se realizará en las instalaciones de UNIDT desplegada a nivel nacional, se considera una muestra de 50 policías, se socializará la investigación y se entregará el formulario de consentimiento informado y voluntario de participación para finalmente realizar la evaluación.

1.1 Problema de investigación

En nuestra sociedad, se confiere a la policía la autoridad y la responsabilidad de aplicar las leyes, mantener la paz, prevenir delitos, salvaguardar los derechos y libertades civiles, así como ofrecer servicios a la comunidad. Es de gran importancia que, con el fin de preservar y garantizar estos objetivos, los agentes de policía mantengan un óptimo estado tanto físico como mental. Para muchos policías, las labores vinculadas a su profesión pueden resultar extenuantes y debilitantes, ya que

operan en una constante vigilancia y se enfrentan con frecuencia a situaciones estresantes y traumáticas (Waters & Ussery, 2007).

El grupo de policías en estudio, deben intervenir bajo condiciones adversas enmarcando sus acciones en procedimientos establecidos. En muchas ocasiones, ellos son objeto de amenazas dentro de los procesos investigativos, se exponen al cuestionamiento permanente de sus procedimientos, a esto se añade, que se exponen a una sobrecarga laboral, con horarios extendidos, fuera de su entorno familiar, sometidos a constantes rotaciones y traslados laborales dentro de entornos y condiciones físicas inadecuadas.

Un análisis exhaustivo que examinó los elementos de riesgo asociados al estrés en los oficiales de policía señaló que, quienes desempeñan funciones en metrópolis experimentaban una mayor predisposición a niveles elevados de estrés y trastorno de estrés postraumático. Esto se debía a su exposición más frecuente a situaciones violentas y extremas (Petros, Despoina, & Theodoros, 2021).

En condiciones de alto riesgo es habitual que los miembros de la UNIDT pongan en peligro su vida para preservar la seguridad ciudadana, es en este entorno donde generalmente proliferan los riesgos psicosociales y el estrés, que en muchos casos alcanzan a los familiares de estos. La información disponible en la literatura indica que la fatiga puede resultar en comportamientos suicidas, provocar actitudes agresivas, llevar a un uso excesivo de la fuerza contra civiles, deteriorar el rendimiento laboral, generar intenciones de cambio de empleo y diversos efectos físicos y psicológicos, tales como enfermedades cardiovasculares, dolor musculoesquelético, fatiga persistente, síntomas depresivos, insomnio y la necesidad de recurrir a tratamientos antidepresivos (Violanti, Charles, McCanlies, Hartley, & Baughman, 2017; Jodas, Melanda, Mesas, & González, 2017).

En Ecuador, existen muy pocos estudios sobre el estrés laboral y la fatiga experimentada por los miembros de la policía. Esto se debe a que la atención de la sociedad se centra en cuestionar y minimizar el trabajo policial, así como en evaluar su comportamiento y la relación que mantienen con la ciudadanía durante situaciones de emergencia. Este fenómeno se amplifica a través de los medios de comunicación, quienes, al informar, tienden a sesgar sus noticias con el objetivo de aumentar la

audiencia. Estas críticas impactan negativamente en la labor de los servidores policiales (López, Torres, Mora, & Ricaurte, 2020).

Una encuesta realizada por la Dirección Nacional de Salud a 11541 miembros de la policía (personal de clases y policías) determinó que el 14,82% se enmarcaron en un parámetro considerado como un ajuste malo de su personalidad. Además, se observó que el 18,36% de los individuos se encontraban en un nivel de estrés leve, moderado y grave. Asimismo, es crucial considerar que las dificultades relacionadas con la personalidad, el estrés y la ansiedad se intensifican debido a las frecuentes reubicaciones del personal policial, conocidas como pases, que se llevan a cabo por exigencias del servicio. Estos traslados resultan en la desintegración de la unidad familiar, generando problemas económicos y otros desafíos adicionales (García, 2007).

La UNIDT desde su creación no cuenta con un estudio que permita identificar los riesgos psicosociales, estrés y la incidencia de burnout en estos servidores policiales que cumplen funciones de agentes investigativos. Por tal motivo se ha considerado realizar la presente investigación con la finalidad de Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y estrés en la UNIDAD DE DELITOS TRANSNACIONALES de la Policía Nacional, ubicadas dentro del territorio nacional, desplegada en sus agencias ubicadas en las provincias de Pichincha, Manabí, Guayas e Imbabura, integrada por 50 servidores entre directivos y técnicos operativos de manera que sea posible identificar como les afecta en el desempeño de sus funciones en el ámbito laboral y personal. para su posterior análisis y proponer un plan de prevención.

1.2 Antecedentes

Debido a que los agentes de policía deben llevar a cabo sus responsabilidades en diversos turnos, desempeñando roles que pueden resultar confusos al alternar entre la aplicación de la ley y el servicio público, manteniéndose alerta de manera constante y enfrentándose regularmente a situaciones peligrosas cuyo fin es la seguridad de la comunidad, por lo tanto el accionar del personal policial es plausible y se desarrolla en entornos laborales más estresantes en comparación con otras ocupaciones.

Investigaciones previas han señalado que los agentes de policía que experimentaban bajos niveles de control, escaso respaldo organizacional y limitadas recompensas mostraban una mayor incidencia de síntomas vinculados a trastornos mentales, como la depresión, en contraste con los policías que no percibían de manera desfavorable estos factores estresantes (Hoven, Wahrendorf, & Siegrist, 2015).

Talavera y otros (2018), examinaron como factores relacionados con el estrés laboral, predecían la salud mental de los agentes de policía. Se observó que niveles más elevados de agotamiento emocional estaban asociados con una mayor frecuencia de síntomas somáticos, así como con síntomas vinculados a la ansiedad, insomnio y depresión. Además, se determinó que la percepción de poco apoyo en el trabajo se asociaba significativamente con altos niveles de cansancio emocional.

Baka (2015), observó que la presencia de agotamiento laboral demostró estar significativamente vinculada a conflictos interpersonales, restricciones organizativas y la carga laboral, según revelaron los hallazgos.

Por otra parte, Hu y otros (2016) determinaron que el agotamiento y el cinismo presentaron relaciones positivas con la carga laboral, las exigencias mentales y físicas, el respaldo del supervisor, el respaldo de los colegas y las recompensas.

Sorengaard y Lanvik (2022), indicaron que un liderazgo equitativo y compasivo puede generar efectos beneficiosos en el bienestar laboral de los miembros del cuerpo policial. Concretamente, dicho liderazgo podría disminuir la probabilidad de experimentar agotamiento e insomnio, destacándose como un elemento crucial al planificar e instaurar iniciativas destinadas a fomentar la salud ocupacional en el ámbito policial.

Paspuel (2018), determinó que el personal de una agencia de aduanas de Ecuador estuvo expuesto a niveles significativos de riesgos psicosociales, particularmente en las áreas de acoso sexual y acoso laboral. Además, se encuentra en un nivel de riesgo intermedio en aspectos como la carga y ritmo de trabajo, la recuperación, así como la estabilidad emocional y laboral.

Realpe y otros (2002), determinaron que los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el grupo de intervención y rescate de la Policía Nacional del Ecuador fueron: tiempo de trabajo, carga de trabajo, participación/supervisión, desempeño de rol y relaciones y apoyo social.

Vásconez (2016), determinó que el Grupo de Intervención y Rescate de la Policía Nacional del Distrito Metropolitano de Quito estuvieron expuestos a riesgos psicosociales como: maltrato familiar, alcoholismo, divorcio, agresividad, entre otros. Además, demostró la incidencia de problemas de control de la ira, frustración, disgusto, inconformidad, irritabilidad, consumo de bebidas alcohólicas, estrés, inestabilidad, depresión y agresividad.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuáles es la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y estrés que afectan al personal policial de la Unidad Nacional De Investigación de Delitos Transnacionales?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Relacionar la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en el Personal Directivo y Técnico Operativo de la UNIDT.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar los Factores de riesgo psicosocial en 43 señores servidores policiales que laboran a nivel nacional en el área operativa y administrativa de la UNIDT 2023
- Establecer un plan de vigilancia epidemiológica con énfasis en riesgos psicosociales y estrés, que permita mejoras en el ambiente personal y laboral;

- Fomentar una cultura preventiva en el tema de riesgos laborales y estrés que permita minimizar o eliminar daños a la salud mental de cada uno de los servidores policiales de esta unidad investigativa.

1.5 Justificación

El bienestar de los empleados se ve muy afectado por la influencia sustancial del estrés laboral, la ansiedad y la depresión. En Ecuador, se ha definido que en el 2022 las causas de morbilidad con mayor incidencia fueron los episodios depresivos, trastornos de ansiedad, trastornos depresivos recurrentes. Adicionalmente, entre enero y junio de 2023, a nivel nacional, el Ministerio de Salud Pública atendió a 608,913 individuos con diversos diagnósticos, siendo los más prevalentes los relacionados con trastornos neuróticos derivados de situaciones estresantes, trastornos del desarrollo psicológico y epilepsia (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023).

La misión fundamental de la Policía Nacional del Ecuador es mantener la seguridad ciudadana y el orden público, protegiendo el libre ejercicio de los derechos ciudadanos dentro del territorio nacional.

La Unidad de Investigación de Delitos Transnacionales realiza investigaciones enfocadas en delincuencia organizada transnacional, lavado de activos, narcotráfico, trata de personas, pornografía infantil con niños y adolescentes, tráfico ilícito de armas de fuego entre otras, debido a las actividades laborales que desempeña son propensas a presentar enfermedades de tipo psicosocial y estrés, además de ser una institución jerarquizada, obediente y no deliberantes, con estricta sujeción al poder civil y a la Constitución.

No existen investigaciones previas sobre análisis de riesgos psicosociales y estrés en los miembros operativos de la UNIDT, pero si en otras unidades policiales nacionales e internacionales que han arrojado resultados que nos dan indicios de que en el personal policial existen factores psicosociales y estrés con nivel de riesgo muy alto, que no solo derivan de la característica de la tarea sino, de la forma de organización, el nivel de recompensa, entre otros factores.

Como resultado de estos factores estresantes, pueden manifestarse diversos síntomas y respuestas, como el deterioro en el desempeño laboral (absentismo, disminución de la moral) y efectos adversos tanto psicosomáticos como físicos (por ejemplo, cefaleas, úlceras) (Castro, Orjuela, Lozano, & Vargas, 2012). Resulta crucial llevar a cabo investigaciones sobre el bienestar mental y físico de los empleados policiales, estableciendo conexiones entre estas variables y el rango ocupado, así como las funciones laborales desempeñadas. Este enfoque busca obtener una comprensión más profunda de los aspectos que requieren atención para mejorar la calidad de vida y facilitar la planificación de futuras iniciativas.

La Policía Nacional ha incluido en su Plan Estratégico Institucional la promoción del bienestar social, físico y psicológico de todos sus miembros y sus familias. La institución reconoce que estos factores juegan un papel crucial en la calidad del servicio que los agentes proporcionan a la sociedad. A pesar de estos esfuerzos, es esencial llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los problemas relacionados con la salud mental para obtener un diagnóstico preciso, implementar medidas preventivas y ofrecer terapias y tratamientos a aquellos que lo necesiten (García, 2007).

Este trabajo de investigación está enfocado en recopilar información de los riesgos psicosociales y estrés que afectan al personal que labora en esta unidad Investigativa de la Policía Nacional del Ecuador ya que los policías se enfrentan rutinariamente a incidentes críticos, escenas de crímenes y civiles irritados, estas situaciones consideradas de alta presión provocan respuestas fisiológicas que amenazan la salud, capacidades, competencias y fortalezas que son componentes básicos que tiene una persona para ejercer un cargo público de seguridad social.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1 *Factor psicosocial*

Los factores psicosociales se refieren a las características o aspectos que ejercen influencia en un individuo desde el punto de vista psicológico y/o social. Estos elementos describen la relación de las personas con su entorno social y cómo dicha interacción afecta tanto la salud física como la mental. Los factores psicosociales abarcan recursos psicosociales que actúan como protectores y factores de riesgo psicológico (Thomas, Nilsson, Festin, & Henriksson, 2020). Los recursos psicosociales abarcan la red y el apoyo social. En cuanto a los recursos psicológicos, es necesario contar con habilidades de afrontamiento, un sentido de coherencia y una autoestima sólida.

Además, se refieren a la configuración organizativa y a los aspectos psicosociales del trabajo, tales como la cultura empresarial, el ambiente laboral, la forma de liderazgo y la disposición de las responsabilidades laborales. Estos factores, en sí mismos, pueden tener un impacto positivo o negativo. Bajo este enfoque, los factores de riesgo psicosocial se consideran potenciales desencadenantes de problemas de salud, tienen connotaciones negativas y pueden incidir tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores (Moreno, 2011).

2.1.1.1 Factores de riesgo psicosocial

Cuando estas condiciones laborales son planificadas o ejecutadas de manera inadecuada, se transforman en factores de riesgo psicosocial, con la capacidad de incidir de manera perjudicial en la seguridad, así como en la salud física, cognitiva, emocional y/o social de los trabajadores. La enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT definen cinco grupos de factores de riesgos psicosociales (Tabla 1).

Tabla 1

Factores de riesgo psicosocial

Grupo	Factor
Factores del entorno y del puesto de trabajo	Carga de trabajo
	Tipo de jornada y horario
	Mal diseño del puesto de trabajo
	Falta de autonomía y control
	Ritmo de trabajo elevado
	Falta de claridad en las funciones
Factores organizativos	Inadecuada supervisión y dirección
	Deficiente estructura organizativa
	Falta de apoyo social y trabajo en equipo
	Valoración inadecuada
Relaciones en el trabajo	Discriminación
	Acoso sexual y laboral
	Violencia laboral
Seguridad en el empleo y desarrollo profesional	Incertidumbre empresarial
	Falta de promociones o de desarrollar carrera
Carga total del trabajo	Doble jornada
	Descanso insuficiente

Fuente: Tomado de *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, 2012.

A continuación, se procederá a detallar algunos de los factores psicosociales más comunes y las cualidades que pueden propiciar que adquieran la condición de factores de riesgo para los empleados.

2.1.1.1.1 Contenido del trabajo

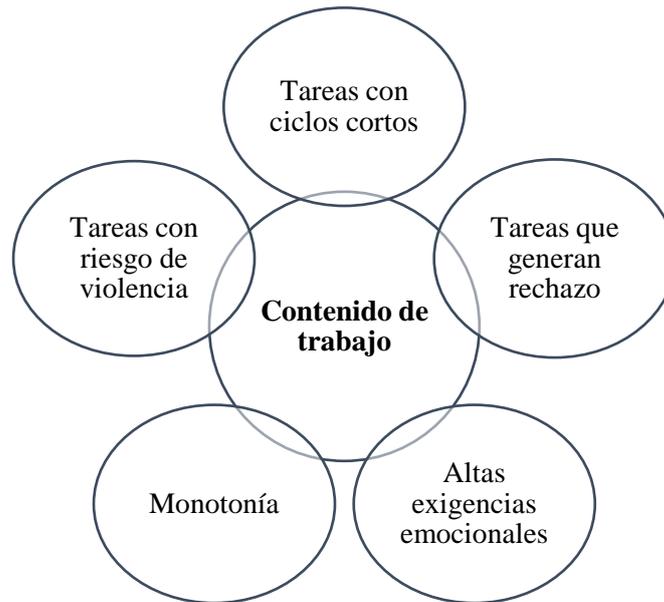
Este factor de riesgo se vincula tanto con ciertos aspectos del diseño de la tarea, en relación con sus demandas y la manera en que se lleva a cabo, como con la importancia que tiene para la persona que la realiza, estableciéndose una estrecha relación entre ambas facetas.

Las labores realizadas por los conductores de patrullas (ya sea en automóvil o moto), las actividades de patrullaje a pie y las tareas de oficina son vistas como

actividades repetitivas con cambios apenas perceptibles. Estas circunstancias ejercen una influencia negativa, ya sea de manera unilateral o en la interacción social, sobre los funcionarios policiales o civiles (Ministerio del Interior, 2017). Se podrían mencionar como factores de riesgo los siguientes (Figura 1).

Figura 1

Factores de riesgo relacionados con el contenido de trabajo



Fuente: Tomado de *Factores de riesgo psicosocial. Concepto y caracterización*, por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2022.

2.1.1.1.2 Carga y ritmo de trabajo

Está relacionado con los elementos que determinan tanto la carga laboral cuantitativa como los aspectos cualitativos de la misma, además del ritmo de trabajo y sus determinantes, como: niveles de atención necesarios para llevar a cabo las tareas, carga cognitiva que el empleado debe revolver al hacer frente a la totalidad de demandas recibidas por el sistema nervioso durante la ejecución de sus labores (González, Floría, & Diego, 2003; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

En la determinación de este factor se define:

- Ritmo de trabajo elevado que es capaz de inducir un gran margen de error provocando accidentes laborales;
- Ritmo de trabajo por exigencias externas en la que no es posible realizar una planificación del trabajo;
- Ritmo de trabajo por la máquina, que no permite hacer modificaciones y el control no es determinado por el trabajador (González, Floría, & Diego, 2003).

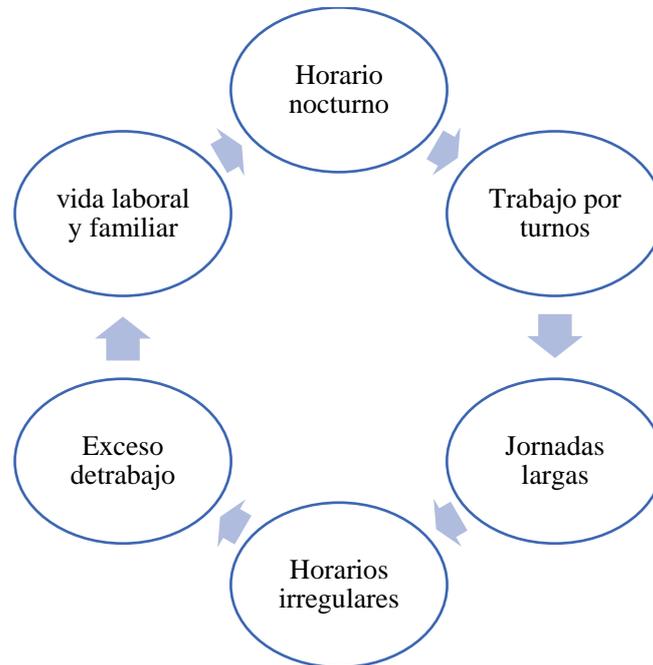
2.1.1.1.3 Tiempo de trabajo

Este factor hace referencia a aspectos como la duración del tiempo dedicado al trabajo, su disposición, los intervalos entre jornadas laborales, las pausas durante la jornada laboral, los horarios no convencionales, entre otros. La actividad policial, que implica la prestación de servicios a la comunidad, ha establecido horarios de trabajo ajustados a las necesidades específicas de cada unidad policial.

El sistema de turnos, que implica trabajar en diferentes horarios y bajo condiciones diversas, contribuye al surgimiento de alteraciones tanto a nivel psicológico como físico (Boada & Ficapal, 2012). Además, los turnos desplazan al personal policial fuera de las dinámicas habituales de la vida familiar y social, generando un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social. Adicionalmente, se incluyen los siguientes factores de riesgo (Figura 2).

Figura 2

Factores de riesgo relacionados al tiempo de trabajo.



Fuente: Tomado de *Factores de riesgo psicosocial. Concepto y caracterización*, por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2022.

2.1.1.1.4 Participación y control

Este componente determina el nivel de reparto de la autoridad de decisión en diversos aspectos relacionados con la ejecución del trabajo, estableciendo la relación entre el empleado y la dirección. La capacidad de autonomía en la toma de decisiones y el control ejercido son elementos fundamentales en la configuración de las tareas y la estructura organizativa. La incapacidad de un trabajador para desempeñar un papel activo en su trayectoria profesional al no poder tomar decisiones en su entorno laboral ni aplicar y desarrollar sus habilidades propias constituye un obstáculo para la satisfacción y el crecimiento laboral (González, Floría, & Diego, 2003).

2.1.1.1.5 Relaciones interpersonales/apoyo social

El apoyo social engloba la solicitud de reconocimiento y aprecio tanto de colegas como de superiores, además de la necesidad de recibir respuestas de ambas categorías.

Se refiere a las interacciones mutuas que surgen entre dos o más individuos con el propósito de atender diversas necesidades y compartir emociones, conocimientos, experiencias, entre otros. Esto abarca las conexiones establecidas con superiores, subordinados, colegas, clientes, proveedores, y otros participantes relevantes (Superintendencia de Riesgos de Trabajo, 2022).

Las interacciones entre individuos pueden manifestarse tanto en el ámbito interno de la organización, involucrando relaciones entre colegas, superiores y subordinados, como en el ámbito externo, incluyendo clientes y proveedores. Estas relaciones pueden ser una fuente de respaldo o, por el contrario, generar situaciones conflictivas de diversas índoles. La Policía Nacional tiene la responsabilidad constitucional de mantener el orden público, lo que implica dirigir sus acciones hacia el control de manifestaciones, paros, huelgas, eventos artísticos o deportivos (González, Floría, & Diego, 2003; Ministerio del Interior, 2017).

2.1.2 Impacto de los factores de riesgo en la salud mental y física de los trabajadores

La importancia de los factores de riesgo psicosocial en relación con la salud y la capacidad sostenible para el empleo de los trabajadores es innegable en el ámbito de la atención a la salud ocupacional. La presencia excesiva de factores de riesgo psicosocial o un desequilibrio con respecto al mecanismo de afrontamiento y la resiliencia individual puede desencadenar estrés relacionado con el trabajo. Si estas condiciones no son corregidas o contrarrestadas oportunamente, podrían eventualmente dar lugar a trastornos tanto físicos como mentales (Lek, Vendrig, & Schaafsma, 2020).

2.1.2.1 Salud mental

Consisten La probabilidad de experimentar problemas de salud mental se incrementa cuando los individuos se ven expuestos a factores de riesgo psicosocial. Entre estos factores se incluyen el aumento de la carga laboral habitual, la escasa supervisión sobre las tareas, la carencia o insuficiente respaldo social, la confrontación con demandas psicológicas elevadas, un desequilibrio en la relación entre el esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas, la falta de reconocimiento laboral, y la elevada inestabilidad en el empleo. Estos elementos, cuando están presentes, actúan como

indicadores potentes de posibles problemas de salud mental. Algunos de los efectos más representativos son (Tabla 2).

Tabla 2

Consecuencias psíquicas a la exposición de factores de riesgo psicosocial.

Efectos	Descripción	Síntomas y patrones	
Burnout	Presencia constante de un estrés laboral prolongado	Sentimientos de agotamiento o agotamiento de energía	
	Connotaciones emocionales desfavorables	Sentimientos de realización personal reducida	
	Genera obstáculos para que los empleados puedan llevar a cabo sus tareas de manera efectiva	Disminución observable en el desempeño laboral	
	Dificultad de mantener relaciones laborales positivas entre los trabajadores	Actitudes cínicas hacia los compañeros de trabajo y al exterior	
Depresión	Desorden sistémico que impacta tanto en el funcionamiento del cerebro como en el cuerpo, estando vinculada a cambios en los sistemas endocrino, cardiovascular e inmunológico	Ánimo triste Anhedonia y alteraciones cognitivas, neurovegetativa y fisiológica Menor rendimiento laboral Mayor riesgo de suicidio	
	La presión laboral excesiva, la carencia de independencia y la insuficiencia en gratificaciones están vinculadas a la manifestación de trastornos como la ansiedad, las obsesiones y las fobias.	Problemas de concentración y de decisión Irritabilidad, tensión o inquietud Náuseas o malestar abdominal Palpitaciones, sudoración o temblores Miedo o preocupación excesiva	
	Conductas no saludables	Los empleados que reportaron niveles elevados de estrés también mostraron conductas	Inactividad física y mala alimentación Consumo de alcohol y tabaco

Efectos	Descripción	Síntomas y patrones
	poco saludables, lo cual, a su vez, incrementa la probabilidad de abandonar prematuramente el empleo remunerado y un posible efecto sobre la salud física y psicológica.	Duraciones subóptimas del sueño
Conductas autolíticas	Incidentes de comportamiento autolítico podrían vincularse con experiencias de estrés laboral y situaciones de acoso o violencia en diversas formas.	Suicidio

Fuente: (Alves, Abreo, & Petkari, 2023; Chinchilla, 2008; Organización Mundial de la Salud, 2023; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

2.1.2.2 Salud fisiológica

La importancia de los factores de riesgo psicosocial en relación con la salud y la sostenibilidad laboral de los empleados es innegable en el ámbito de la salud ocupacional. En los últimos años, se ha observado un creciente reconocimiento de que los aspectos relacionados con el estrés psicosocial en el entorno laboral desempeñan un papel crucial tanto en el desarrollo inicial de condiciones como la hipertensión, enfermedades cardíacas, trastornos musculoesqueléticos, problemas gastrointestinales, dermatológicos y digestivos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). Algunos de los impactos más notables incluyen:

2.1.2.2.1 Trastornos musculoesqueléticos (TME)

Aunque el estrés biomecánico se destaca como un elemento crucial en relación con los Trastornos Musculoesqueléticos (TME), es innegable que los factores psicosociales tienen una conexión significativa. Un estudio de alcance poblacional realizado en la provincia más extensa de China reveló que las elevadas exigencias laborales percibidas se asociaban con una disminución en las ausencias laborales debido a síntomas lumbares. Además, investigaciones recientes sobre el dolor de espalda en

entornos laborales han identificado nuevos elementos de riesgo psicosocial vinculados con este malestar, como el desequilibrio entre el trabajo y la vida familiar, la exposición a ambientes laborales hostiles y la inseguridad laboral (Yang, Lu, & Haldeman, 2023).

La carga mental y las exigencias laborales intensas pueden resultar en un aumento de la tensión muscular, la disminución de las pausas que generan fatiga muscular y la alteración de la respuesta inmune, afectando la recuperación. Además, la actividad muscular se ve incrementada, lo que ejerce una mayor carga sobre el sistema musculoesquelético y reduce la capacidad de relajación, afectando la recuperación muscular durante los descansos y al final de la jornada laboral (Occupational Health Clinics for Ontario Workers, 2022).

Las respuestas al estrés pueden generar cambios fisiológicos, influir en las percepciones de la situación laboral y los síntomas musculoesqueléticos, incluso provocar dolor agudo que evoluciona hacia dolor musculoesquelético crónico. Asimismo, el estrés laboral elevado puede aumentar la sensibilidad al dolor mediante cambios en el sistema nervioso central. Por último, las alteraciones del sueño asociadas al estrés laboral pueden contribuir a una recuperación física y mental inadecuada (Occupational Health Clinics for Ontario Workers, 2022).

2.1.2.2.2 Patología no traumática

Se ha comprobado que eventos estresantes agudos significativos incrementan de manera súbita la probabilidad de experimentar episodios cardíacos. Además, se han identificado posibles mecanismos mediante los cuales el estrés puede influir en el desarrollo de la aterosclerosis, entre los que se encuentran el aumento de la presión arterial y la activación neurohumoral (Neylon, Canniffe, Anandb, & Kreatsoulas, 2013).

La presencia de estrés laboral ha sido asociada con enfermedades cardiovasculares en investigaciones tanto prospectivas como retrospectivas, evidenciando un aumento considerable en el riesgo de desarrollar síndrome metabólico. Comúnmente, se reconocen tres categorías principales de factores que influyen en la morbimortalidad cardiovascular: factores personales (como la edad y el género), factores biológicos y factores de comportamiento. En un estudio realizado por Guimont

y colaboradores en 2006, se observó un leve incremento en la presión arterial sistólica en hombres expuestos a tensiones laborales. Además, investigaciones adicionales indican que la presión arterial ambulatoria de individuos sometidos a tensiones laborales no solo se mantenía elevada durante el trabajo y en períodos de descanso, sino que también persistía en niveles elevados durante el sueño (Diène, Fouquet, & Esquirol, 2012).

2.1.2.3 Consecuencias sociales

Las consecuencias no se limitan a los efectos mencionados en la salud. Como resulta comprensible, una persona que experimenta estrés o está expuesta al acoso laboral, por ejemplo, tiene una mayor probabilidad de cometer errores, incumplir procedimientos, trabajar apresuradamente y tomar decisiones sin una reflexión adecuada debido a la presión. Esto aumenta la posibilidad de enfrentar interacciones sociales desfavorables, aislamiento, accidentes laborales, tensiones laborales y situaciones de violencia (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). Se consideran los siguientes efectos concretos (Tabla 3).

Tabla 3

Consecuencias sociales frente a la exposición de factores.

Efecto	Descripción
Aislamiento	El estrés, acoso o violencia laboral puede provocar aislamiento social, afectando especialmente las relaciones en entornos de trabajo colaborativo o de atención a usuarios
Conflicto trabajo y familia	El conflicto entre trabajo y familia, al dificultar el equilibrio entre demandas laborales y familiares, se vincula con renuncias y con comportamientos de ausentismo
Conflictividad social	Ambientes poco motivadores y conflictivos, caracterizados por la desconfianza mutua, resultan en la falta de colaboración, relaciones jerárquicas impersonales marcadas por la represalia, y una desconexión psicológica de la organización

Fuente: Tomado de *Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial*, por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, 2022.

2.1 Marco Legal

2.1.1 *Constitución de la República del Ecuador 2008*

El Estado ecuatoriano, basado en el art. 158 de la Constitución de la República (2008), busca garantizar la soberanía y la integridad territorial. Para ello, se apoya directamente en las Fuerzas Armadas (FF. AA) y la Policía Nacional sobre la base del mandato constitucional que en todo momento tiene en cuenta las libertades y garantías de sus ciudadanos enmarcados en el respeto total a los derechos humanos.

El artículo 163 de la Constitución de la República del Ecuador, estipula que la Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.1.2 *Decisión 584*

El artículo 11 (literal k) del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgo en los que se buscan “Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

En su artículo 18, se define que “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

En su artículo 26, se establece que “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno

ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

2.1.3 Acuerdo Ministerial 5457

Mediante el Acuerdo Ministerial 5457, emitido el 30 de Abril de 2015, el Ministerio del Interior, incorpora en la estructura orgánica el “Proceso de Seguridad e Higiene del Trabajo” en el que se establece que: Este proceso será el responsable de preservar permanentemente la seguridad y salud laboral de las y los servidores policiales y civiles de la Policía Nacional, a través de la ejecución de programas de prevención y atención, que permita ejercer un adecuado control de los riesgos del trabajo, accidentes y enfermedades profesionales, con el propósito de reducir los índices de accidentabilidad (EC 2006, art. 5).

2.1.4 Acuerdo Ministerial 82

El Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de junio de 2017 establece la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” en el Art. 9, dispone: “(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)”.

2.1.5 Resolución 957

El Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 4 señala que “El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria.”. Además, considera los siguientes rubros: “Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes” y la “Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud físico y mental” (Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005).

2.1.6 Decreto Ejecutivo 2393

En su Artículo 11 establece las obligaciones de los empleadores en las que se define “Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”.

2.1.7 Acuerdo Ministerial 1404

El reglamento de los servicios médicos de las empresas en su artículo 1, establece que “El Servicio Médico de Empresa, que se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo.” (Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas, 1979).

2.1.8 Acuerdo Ministerial 174

En el Artículo 10 define que: “El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo (...)”, literal r “Medidas de seguridad, higiene y prevención” (Instructivo Sobre Los Requerimientos de Documentación Para El Ingreso y Desvinculación Del Personal Del Sector Público, 2020).

2.1.9 Resolución C.D. 513

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en su artículo 9, define que los factores de riesgo de las enfermedades profesionales u ocupacionales “Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.” (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016).

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Descripción del área de estudio

3.1.1 *Datos generales*

La Unidad Nacional de Investigación de Delitos Transnacionales es una unidad de la Policía Nacional del Ecuador, creada mediante el acuerdo de cooperación entre la Embajada de EE. UU. y Ecuador. Surgió en respuesta a las necesidades del país para combatir el crimen organizado transnacional, con el objetivo de desarticular organizaciones dedicadas al tráfico ilícito de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y delitos conexos como lavado de activos, trata de personas y pornografía infantil.

Asimismo, aborda el tráfico ilícito de armas de fuego cometido por organizaciones delictivas transnacionales, representando una seria amenaza para la salud, seguridad y bienestar de Ecuador. La unidad, con aproximadamente 6 años de creación, opera en Pichincha, Guayas, Manabí e Imbabura, cuenta con un talento humano capacitado a nivel local e internacional, con el propósito de anticiparse al crimen organizado transnacional.

3.1.2 *Población y Muestra*

La población de estudio está compuesta por 42 funcionarios policiales, distribuidos en cuatro agencias a nivel nacional para su análisis. Estas agencias se encuentran distribuidas en jefaturas, el departamento de análisis de información (analistas), el de apoyo operativo (administrativos), y la coordinación operativa (agentes investigadores), como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

Distribución de la UNIDT..

Área	Población
Jefatura	3
Departamento de análisis de la información (analistas)	8
Departamento de apoyo operativo (administrativos)	4
Departamento de coordinación operativa (p3 y agentes investigadores)	27

Fuente: propia.

En el caso de una evaluación inicial, el instrumento de evaluación CoPsoQ-istas21 (2014) establece que no se debe aplicar el cuestionario solo a una parte de la plantilla mediante técnicas de muestreo; en consecuencia, la evaluación se llevó a cabo con la participación de los 42 funcionarios policiales.

3.1.3 Criterios de Selección

3.1.3.1 Criterio de inclusión

- Todos los miembros policiales que conforman la UNIDT.

3.1.3.2 Criterio de exclusión

- Quienes no firmaron el consentimiento informado;
- Agentes que manifestaron su negativa a participar en el estudio;
- Agentes que no concluyeron la respuesta al cuestionario administrado;

3.1.3.3 Criterio de eliminación

- Quienes se encontraban con descanso médico;
- Quienes se encontraban en goce de sus vacaciones.

3.2 Enfoque y tipo de investigación

3.2.1 Enfoque

3.2.1.1 Cuantitativo

Su enfoque es cuantitativo y consiste en la recopilación de datos, se sustentó en protocolos estandarizados, empleando medidas numéricas. Este enfoque permitió la delimitación de un modelo de comportamiento y la descripción precisa del fenómeno o problema de investigación (Hernández, 2014). Se llevó a cabo un análisis de los elementos de riesgo psicosocial y del nivel de estrés en los integrantes de la UNIDT, en relación con sus prácticas laborales, sociales y familiares, con el objetivo de identificar posibles correlaciones entre ambos conjuntos de datos.

3.2.2 Modalidad de la investigación

3.2.2.1 Modalidad bibliográfica

La investigación documental representa una herramienta esencial en la indagación científica, empleada para la recopilación y análisis de información pertinente procedente de fuentes bibliográficas y documentales. Este enfoque implica la búsqueda, selección, clasificación, análisis y síntesis de información contenida en diversos documentos, con el propósito de abordar una problemática específica. Sus aplicaciones abarcan la identificación y análisis de antecedentes, la fundamentación teórica, la revisión de literatura y el análisis comparativo (Hernández, 2014).

3.2.3 Diseño de investigación

Para la realización del presente estudio, se implementó el siguiente diseño de investigación (Tabla 5).

Tabla 5

Diseño de investigación.

Tipo	Descripción
No experimental	Se llevó a cabo sin intervención deliberada en las variables, permitiendo que el fenómeno se manifieste en su entorno natural.
Transversal	Los datos del fenómeno fueron recopilados en un instante específico, y se procedió a identificar patrones o relaciones existentes entre las variables.
Descriptivo	Se consiguió la caracterización del objeto de investigación, identificando sus atributos y propiedades. Asimismo, se estableció la relación que prevalece entre las variables.

Fuente: Propia.

3.2.4 Identificación y operacionalización de las variables

La variable independiente fue definida como los factores de riesgo psicosocial, mientras que la variable dependiente fue el nivel de estrés presente en los servidores policiales.

3.2.4.1 Operacionalización de la variable independiente

Tabla 6.

Operacionalización de variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento
Factor de riesgo psicosocial	Los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente.	Metodologías para identificación y evaluación de riesgos psicosociales	Evaluación de riesgos psicosociales	Datos generales Condiciones y actividades laborales Estabilidad laboral Cargo y función Equipos y tecnología Jornada laboral Remuneración Comunicación y compañerismo	Técnica: Evaluación Instrumento: CoPsoQ istas21 Setup 2.0.17.5

Fuente: Propia.

3.2.4.2 Operacionalización de la variable dependiente

Tabla 7.

Operacionalización de variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento
Estrés laboral	El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo.	Detección del estrés laboral a través de cuestionario estandarizado	Información personal, hábitos trabajo Condiciones laborales insatisfactorias	Edad, estatura, peso, horas de trabajo diario Excesiva responsabilidad en el trabajo Demasiada carga de trabajo	Técnica: Evaluación Instrumento: CoPsoQ istas21 Setup 2.0.17.5

Fuente: Propia.

3.3 Procedimientos

3.3.1 *Cuestionario CoPsoQ-istas21 (2014)*

Es una herramienta integral diseñada para la evaluación y mitigación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, con el objetivo de fomentar condiciones propicias para la salud. Su implementación se rige por las siguientes condiciones esenciales: la erradicación o reducción de los riesgos psicosociales y el fomento de un entorno laboral más saludable; su utilización con el consentimiento mutuo entre los representantes de la dirección empresarial y los trabajadores; la salvaguardia del anonimato y la confidencialidad de los datos durante su aplicación; y la prohibición de realizar modificaciones, a excepción de aquellas previamente definidas en el manual de uso del método (Moncada, Llorens, Andrés, & Molinero, 2014). El cuestionario consta de cuatro secciones:

- Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo;
- Condiciones de empleo y de trabajo;
- Efectos en la salud;
- Dimensiones psicosociales.

El protocolo posibilitó la realización de análisis individuales con el propósito de evaluar la exposición psicosocial asociada a tareas o roles específicos en el ámbito laboral. Asimismo, facilitó los análisis colectivos al abordar los datos de manera integrada, revelando problemáticas existentes en la UNIDT (Ergo/IBV, 2022).

Todas las etapas inherentes al proceso preventivo fueron meticulosamente protocolizadas, abarcando desde el consenso para la aplicación del método, hasta la fase de recopilación de información y la concertación de medidas preventivas en su origen. Las principales características del método incluyeron:

- Fundamentado en la Teoría General del Estrés, cuestionarios estandarizados y el enfoque epidemiológico;

- En su estructura, integra las dimensiones de los modelos de demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell, así como el modelo esfuerzo-recompensa (ERI) de Siegrist, incorporando de manera adicional los postulados de la teoría de la doble presencia;
- Reconoce y evalúa aspectos de la estructura laboral para los cuales existen pruebas científicas sólidas que indican posibles efectos perjudiciales para la salud. Asimismo, aborda de manera integral una amplia gama de factores que influyen en las condiciones psicosociales laborales;
- Sincroniza metodologías cuantitativas y cualitativas en fases diversas, adoptando un enfoque altamente participativo. En complemento, el análisis de datos se ejecuta conforme a estándares, abordando tanto aspectos descriptivos como interpretativos (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2006).

3.3.1.1 Estructura del instrumento de evaluación

El cuestionario de evaluación, de naturaleza individual y voluntaria, se presentó como un instrumento confidencial destinado a ser completado por el propio empleado. Sus ítems abarcaron diversas facetas psicosociales, abordando cuestiones como la sobrecarga de demandas psicológicas en el entorno laboral, la falta de autonomía del trabajador sobre las condiciones de trabajo, las limitadas oportunidades de desarrollo, el respaldo social insuficiente, la calidad del liderazgo, la falta de previsibilidad o claridad de roles laborales, así como las escasas compensaciones laborales, entre otros aspectos.

A continuación, se detallan las diversas dimensiones de riesgo psicosocial integradas en la metodología CoPsoQ-istas21 (tabla 8).

Tabla 8

Dimensiones psicosociales que mide el cuestionario CoPsoQ-istas21.

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales	Descripción
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas	Derivadas de la cantidad del trabajo
	Ritmo de trabajo	Referida a la intensidad del trabajo (cantidad y tiempo)
	Exigencias emocionales	Exigencias para mantener una apariencia neutral

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales	Descripción
	Exigencia de esconder emociones	Exigencias para no involucrarse en la situación emocional, derivado de las relaciones interpersonales
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia	Exigencias sincrónicas del ámbito laboral y doméstico
	Influencia	Participación sobre las decisiones (autonomía)
Control sobre el trabajo	Posibilidades de desarrollo	Nivel de complejidad y de variedad de las tareas
	Sentido del trabajo	Significado de las tareas y sentido de contribución
	Apoyo social de los compañeros	Recepción de ayuda por parte de compañeros y superiores
	Apoyo social de superiores	
	Calidad de liderazgo	Gestión de equipos por parte de los mandos inmediatos
Apoyo social y calidad de liderazgo	Sentimiento de grupo	Formación de colectivos humanos
	Previsibilidad	Acceso a la información adecuada, suficiente y a tiempo
	Claridad de rol	Conocimiento concreto de las tareas
	Conflicto de rol	Exigencias contradictorias
	Reconocimiento	Valoración, respeto y trato justo
Compensaciones del trabajo	Inseguridad sobre el empleo	Estabilidad del empleo y empleabilidad
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Preocupación en relación con los cambios no deseados en el puesto de trabajo
	Justicia	Equidad, toma de decisiones, participación, razonabilidad y ética
Capital social	Confianza vertical	Actuar competente de la dirección y trabajadores

Fuente: Tomado de *Manual del método CoPsoQ-istas 21*, por Moncada, S., 2014.

Adicionalmente, el cuestionario incluyó secciones inherentes a los daños y efectos en la salud relacionados con las exposiciones laborales y condiciones de trabajo (tabla 9).

Tabla 9

Dimensiones de salud, estrés y satisfacción.

Dimensiones	Descripción
Satisfacción con el trabajo	Medida general de calidad del medio ambiente laboral
Salud general	Percepción del estado de salud general
Salud mental	Uso de la escala de salud mental SF36, que incluye depresión, ansiedad, conducta y control de emociones
Estrés	Se emplea la escala de estrés desarrollada por Sven Setterlind
Burnout	Incorpora la escala de burnout general (CBI), que mide el burnout en distintos escenarios

Fuente: Tomado de *Manual del método CoPsoQ-istas 21*, por Moncada, S., 2014.

3.3.2 Cuestionario Breve de Burnout (C.B.B.)

Se empleó el Cuestionario Breve de Burnout (C.B.B.) como un instrumento de evaluación exploratoria para el diagnóstico global del burnout, abarcando tanto la medición de tres variables consideradas como "antecedentes" como una escala de variables "consecuentes". Este enfoque permitió la identificación de cada dimensión del Burnout, incluyendo el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. El CBB, una adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollada en España por Bernardo Moreno y su equipo, consta de 21 ítems y una pregunta abierta.

Adicionalmente a las tres dimensiones previamente mencionadas, se incorporaron escalas para evaluar el tedio, las características de la tarea y el clima organizacional como variables antecedentes, junto con una escala que aborda las "consecuencias" o repercusiones del síndrome en la calidad de vida del individuo, especialmente en su salud y relaciones interpersonales.

Cada pregunta en este cuestionario fue evaluada en una escala Likert que abarcaba desde "Nunca" o "Nada" (puntuación 1) hasta "Siempre" o "Mucho" (puntuación 5) en términos de frecuencia. La calificación principal (corrección) fue inicialmente establecida de manera teórica, basada en las puntuaciones promedio en cada una de las dimensiones, siguiendo la siguiente recomendación:

- Puntuación media inferior a 3: no está afectado por burnout;
- Puntuación media superior a 3: está moderadamente afectado;
- Puntuación media superior a 4: está muy afectado por burnout.

3.4 Procesamiento de datos e Hipótesis

La información obtenida fue analizada por estadística descriptiva. De esta forma, se validó la siguiente hipótesis de investigación:

- **Hi.** Los factores de riesgo psicosocial y estrés identificados en el personal operativo de la UNIDT se relacionan con la salud mental de los miembros de la UNIDT.
- **Ho.** Los factores de riesgo psicosocial y estrés no se relacionan con la salud mental de los miembros de la UNIDT.

3.5 Consideraciones bioéticas

Los instrumentos y métodos empleados en esta investigación tienen un propósito académico y educativo, debido a estas circunstancias, los datos recopilados se manejan con discreción y confidencialidad, además, la investigación se llevó a cabo con el consentimiento de los participantes, garantizando el respeto a su dignidad y derechos.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los factores de riesgo psicosocial engloban aquellas características inherentes a las condiciones laborales, especialmente a la organización del trabajo, respaldadas por evidencia científica que incide en la salud. La evaluación de los riesgos psicosociales constituye la fase inicial de un proceso orientado hacia la consecución de una organización laboral más saludable, fundamentado en conocimientos y diálogo social. La presentación de los resultados se llevó a cabo considerando diversas unidades de análisis.

4.1 Tasa de respuesta

En la Unidad Nacional de Investigación de Delitos Transnacionales, la totalidad de los 42 trabajadores a quienes se les entregó el cuestionario participaron activamente, logrando así una tasa de respuesta del 100%. La siguiente tabla 10 detalla la tasa de respuesta en función de los distintos departamentos o secciones.

Tabla 10

Tasa de respuesta por unidades de análisis.

Departamento o sección	Tasa de respuesta (%)
Jefatura de la Unidad	100% (N=3)
Departamento de análisis de la información	100% (N=7)
Departamento de análisis de la información + Departamento de coordinación operativa	100% (N=1)
Departamento de apoyo operativo	100% (N=3)
Departamento de apoyo operativo + Departamento de coordinación operativa	100% (N=1)
Departamento de coordinación operativa	100% (N=26)
Departamento de coordinación operativa + Departamento de apoyo operativo	100% (N=1)
TOTAL	42

Fuente: propia.

4.2 Condiciones de Trabajo

4.2.1 Características sociodemográficas

Las tablas 11 y 12 abordan las características sociodemográficas del estudio, específicamente en la categoría de género y edad. Los datos indicaron la predominancia masculina en la población estudiada, con el 71,4% de los participantes, mientras que el 28,6% fueron mujeres (tabla 11).

Tabla 11

Sexo.

Eres:	N	Porcentaje
Mujer	12	28,6
Hombre	30	71,4

Fuente: propia.

Adicionalmente, se determinó que la mayor proporción de trabajadores (59,5%), se ubicaron en el rango de edad entre 31 y 45 años, seguido por el grupo de trabajadores menores de 31 años (38,1%). La distribución señaló una notable predominancia en el segmento de edad intermedia, indicando que la muestra estuvo mayormente compuesta por personas en una fase intermedia de sus carreras profesionales (tabla 12).

Tabla 12

Rango de edad de los agentes policiales.

Edad	N	Porcentaje
Menos de 31 años	16	38,1
Entre 31 años y 45 años	25	59,5
Más de 45 años	1	2,4

Fuente: propia.

Asimismo, se observó la mayoría considerable en los trabajadores que han estado empleados por más de 2 años y hasta 5 años (52,4%). Seguido de más de 6 meses y hasta dos años con el 38,1% (tabla 13).

Tabla 13*Antigüedad de los agentes policiales.*

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en UNIDT?	N	Porcentaje
Entre 1 mes y hasta 6 meses	3	7,1
Más de 6 meses y hasta 2 años	16	38,1
Más de 2 años y hasta 5 años	22	52,4
Más de 5 años y hasta 10 años	1	2,4

*Fuente: propia.***4.2.2 Departamentos/secciones**

Se observó que la mayoría significativa, 61,9%, perteneció al departamento de coordinación operativa, que incluyen a profesionales en el nivel P3 y agentes investigadores. Le siguió el departamento de análisis de la información, con un 16,7% y la jefatura de la unidad con un 7,1%, al igual que el departamento de apoyo operativo. Además, se observó que algunos trabajadores formaron parte de más de una sección en los últimos 12 meses, como se muestra en la tabla 14.

Tabla 14*Departamentos o secciones de la UNIDT.*

Departamento	N	Porcentaje
Departamento de coordinación operativa (p3 y agentes investigadores)	26	61,9
Departamento de análisis de la información (analistas)	7	16,7
Jefatura de la Unidad	3	7,1
Departamento de apoyo operativo (administrativos)	3	7,1
Departamento de análisis de la información (analistas)+ Departamento de coordinación operativa (p3 y agentes investigadores)	1	2,4
Departamento de apoyo operativo (administrativos)+Departamento de coordinación operativa (p3 y agentes investigadores)	1	2,4
Departamento de coordinación operativa (p3 y agentes investigadores)+Departamento de apoyo operativo (administrativos)	1	2,4

Fuente: propia.

4.2.3 Diseño de la tarea

La comprensión de las necesidades, capacidades y restricciones inherentes a la naturaleza humana proporciona una guía fundamental al configurar las condiciones psicosociales del entorno laboral, con el objetivo de mitigar el estrés y promover la salud en el ámbito laboral. En cuanto a la distribución de las tareas se pudo observar que el 61,8% de los trabajadores realizaron tareas de distintos puestos de trabajo, ya sea de nivel inferior, superior o del mismo nivel. Mientras que el 28,6% aseguro no realizar otras tareas y el 9,5% no lo sabe (tabla 15).

Tabla 15

Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	Porcentaje
Generalmente no	12	28,6
Sí, generalmente de nivel inferior	3	7,1
Sí, generalmente del mismo nivel	14	33,3
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	9	21,4
No lo sé	4	9,5

Fuente: propia.

Por otro lado, se pudo observar una alta participación de los mandos superiores. El 45,2% de los participantes informa que sus superiores siempre o muchas veces les han consultado en el último año sobre cómo mejorar los procesos. Además, el 35,7% manifestó que esta acción solo ocurre algunas veces y, finalmente, el 19% de los trabajadores señaló que solo ha ocurrido alguna vez o nunca hasta el momento de realizar el estudio (tabla 16).

Tabla 16*Participación directiva consultiva.*

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	Porcentaje
Siempre + Muchas veces	19	45,2
Algunas veces	15	35,7
Solo alguna vez + Nunca	8	19,0

*Fuente: propia.***4.2.4 Jornada**

La elección específica de la modalidad de jornada laboral para un empleado puede presentar un desafío considerable en términos de su biología, su situación familiar y su función en la comunidad. Esto se debe a que un horario de trabajo inusual puede generar no solo problemas de salud, sino también trastornos sociales (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Se observó que la mayor parte de los empleados en la Unidad Nacional de Delitos Transnacionales sostuvo una carga de trabajo que excede las 45 horas semanales, alcanzando el 64,3%. Además, un 16,7% trabajó entre 41 y 45 horas a la semana, mientras que un 14,3% mantuvo una jornada laboral de 36 a 40 horas semanalmente (tabla 17).

Tabla 17*Horas semanales.*

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para UNIDT?	N	Porcentaje
30 horas o menos	1	2,4
De 31 a 35 horas	1	2,4
De 36 a 40 horas	6	14,3
De 41 a 45 horas	7	16,7
Más de 45 horas	27	64,3

Fuente: propia.

Adicionalmente, en relación con los horarios de trabajo, se determinó que el 54,8% de los trabajadores mantuvo una jornada partida que abarca tanto la mañana como la tarde. Asimismo, un 40,5% realizó sus actividades en turnos rotatorios que incluyen el de noche (tabla 18).

Tabla 18

Horario.

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	Porcentaje
Jornada partida (mañana y tarde)	23	54,8
Turnos rotatorios excepto el de noche	2	4,8
Turnos rotatorios con el de noche	17	40,5

Fuente: propia.

4.2.5 Recursos

Se observó que el 61,9% de los trabajadores indicaron que en sus secciones a menudo siempre falta personal, lo que sugiere una posible escasez de recursos humanos. Sin embargo, en cuanto a planificación, el 73,8% afirmaron que la planificación fue generalmente realista. En términos de tecnología, los trabajadores destacaron una percepción positiva, debido a que el 95,2% consideró que la tecnología disponible fue adecuada y funcionó correctamente (tabla 19).

Tabla 19

Recursos.

Recurso	Siempre + Muchas veces		Algunas veces		Sólo alguna vez + Nunca	
	N	%	N	%	N	%
En tu departamento o sección falta personal	26	61,9	12	28,6	4	9,5
La planificación es realista	31	73,8	8	19,0	3	7,1
La tecnología es la adecuada y funciona correctamente	40	95,2	1	2,4	1	2,4

Fuente: propia.

4.3 Prevalencia de la exposición

Un entorno laboral óptimo se caracteriza por un trabajo desafiante, con oportunidades de aprendizaje continuo y variabilidad mínima. La toma de decisiones personal, el respaldo social, y el reconocimiento en el trabajo son esenciales. Además, la capacidad de los trabajadores para vincular sus acciones laborales con la vida social y la percepción de que su puesto contribuye a un futuro deseable son factores clave para un entorno laboral satisfactorio.

4.3.1 Exposiciones

En la tabla 20, se examinó la incidencia de la exposición en UNIDT. Se procedió a organizar estos datos en función del porcentaje de empleados en la categoría más perjudicial para la salud (señalada en rojo) y la que presenta la menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable (marcada en verde).

En contextos más desfavorables o problemáticos, se determinó que dimensiones como el ritmo de trabajo y las exigencias emocionales predominan, indicando una carga laboral intensiva y demandas emocionales significativas. El conflicto de rol y la doble presencia también se resaltaron como desfavorables, revelando tensiones entre las funciones laborales y personales (tabla 20).

Tabla 20

Exposiciones en UNIDT ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/a en situación más problemática

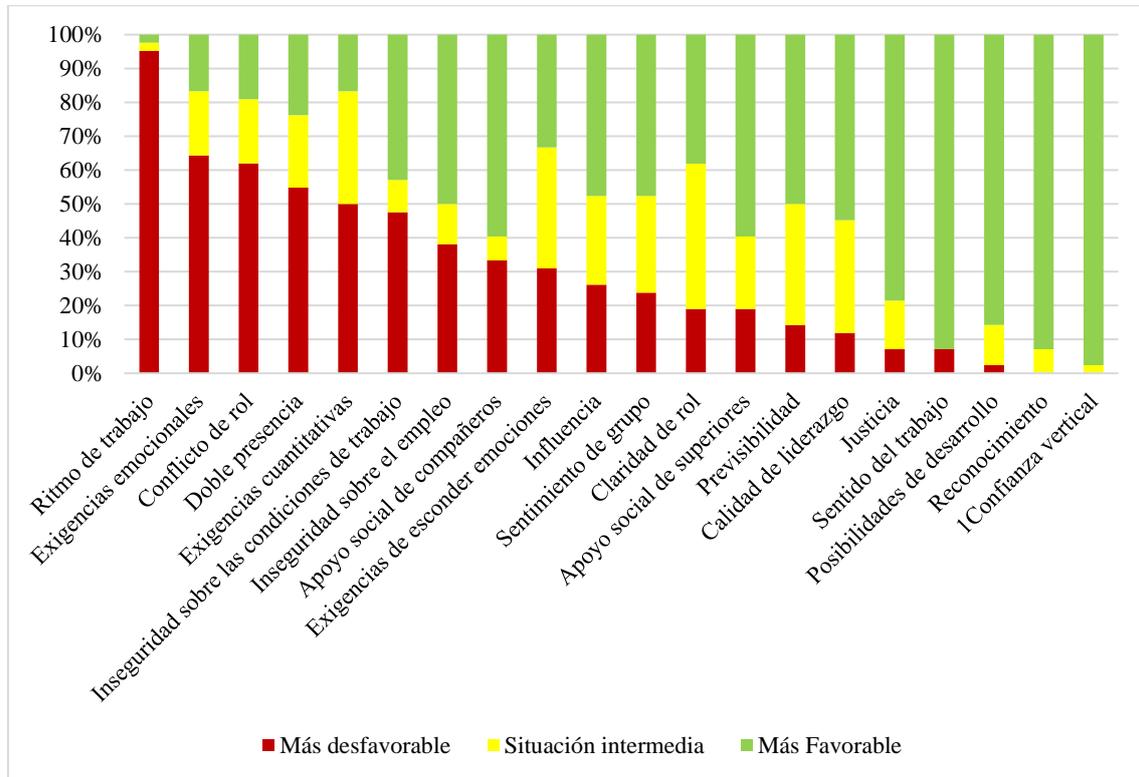
Situación	Dimensiones	Más desfavorable	Situación intermedia	Más Favorable	
Más problemática	Ritmo de trabajo	95,2	2,4	2,4	
	Exigencias emocionales	64,3	19	16,7	
	Conflicto de rol	61,9	19	19	
	Doble presencia	54,8	21,4	23,8	
	Exigencias cuantitativas	50	33,3	16,7	
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	47,6	9,5	42,9	
	Inseguridad sobre el empleo	38,1	11,9	50	
	Apoyo social de compañeros	33,3	7,1	59,5	
	Exigencias de esconder emociones	31	35,7	33,3	
	Influencia	26,2	26,2	47,6	
	Sentimiento de grupo	23,8	28,6	47,6	
	Claridad de rol	19	42,9	38,1	
	Apoyo social de superiores	19	21,4	59,5	
	Previsibilidad	14,3	35,7	50	
	Calidad de liderazgo	11,9	33,3	54,8	
	Justicia	7,1	14,3	78,6	
	Sentido del trabajo	7,1	0	92,9	
	Posibilidades de desarrollo	2,4	11,9	85,7	
	Favorable	Reconocimiento	0	7,1	92,9
		Confianza vertical	0	2,4	97,6

Fuente: propia.

Por otro lado, dimensiones como sentido del trabajo, reconocimiento y confianza vertical se presentaron predominantemente en situaciones más favorables, sugiriendo un ambiente laboral positivo. La justicia mostró gran disparidad, siendo más notable en situaciones favorables. Estos resultados subrayan la importancia de abordar aspectos psicosociales para mejorar la calidad del entorno laboral y la salud mental de los trabajadores en UNIDT (figura 3).

Figura 3

Exposiciones psicosociales en UNIDT.



Fuente: Propia.

4.3.2 Localización de exposiciones

En la Figura 4, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la exposición en cada puesto de trabajo, departamento o sección y según el género, identificando la situación de exposición que englobaba a la mayor proporción de trabajadores. Este enfoque permitió describir detalladamente los puestos de trabajo, departamentos o secciones y género que se encontraban en una situación desfavorable de exposición (señalados en tonos rojos) y aquellos en una situación más favorable (destacados en tonos verdes). Asimismo, se facilitó la identificación rápida de las disparidades de exposición, si las hubiera, para cada una de las dimensiones de riesgo consideradas.

De forma preliminar se observó que en todos los departamentos se encontraban en situación desfavorable para el ritmo de trabajo, exigencias emocionales y conflicto de rol. Además, se encontró que el departamento de análisis de la información tenía más exigencias de esconder emociones. Adicionalmente, se destaca la situación

problemática acerca del apoyo social de compañeros percibido por el departamento de apoyo operativo.

Por otra parte, se destaca la situación positiva en las dimensiones de posibilidad de desarrollo, sentido del trabajo, sentimiento de grupo, reconocimiento, confianza vertical y justicia en todos los departamentos (figura 4).

En función del género de los trabajadores, se determinó la discrepancia entre el apoyo social de compañeros y sentimiento de grupo siendo más favorable para los hombres (figura 4).

Figura 4

Localización de las exposiciones en UNIDT.

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder emociones	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad de trabajo	Confianza vertical	Justicia
Departamentos	Jefatura	Green	Red	Red	Yellow	Green	Red	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Red	Green	Green
	Departamento de análisis de la información	Red	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Red	Red	Green	Green
	Departamento de apoyo operativo	Red	Red	Red	Yellow	Red	Green	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Red	Green	Green
	Departamento de coordinación operativa	Red	Red	Red	Yellow	Red	Green	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Sexo	Mujeres	Red	Red	Red	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green
	Hombres	Red	Red	Red	Yellow	Red	Green	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Red	Green	Green

Fuente: propia.

4.4 Exposición dimensión a dimensión

Las teorías existentes sobre los factores psicosociales en el ámbito laboral describen estos elementos en diversas dimensiones. Aunque hay variaciones en la manera de agruparlos según cada enfoque teórico, los contenidos abordados tienden a

ser similares. En la siguiente sección, se presentan los resultados de la evaluación de cada dimensión psicosocial, centrándose en la prevalencia de la exposición.

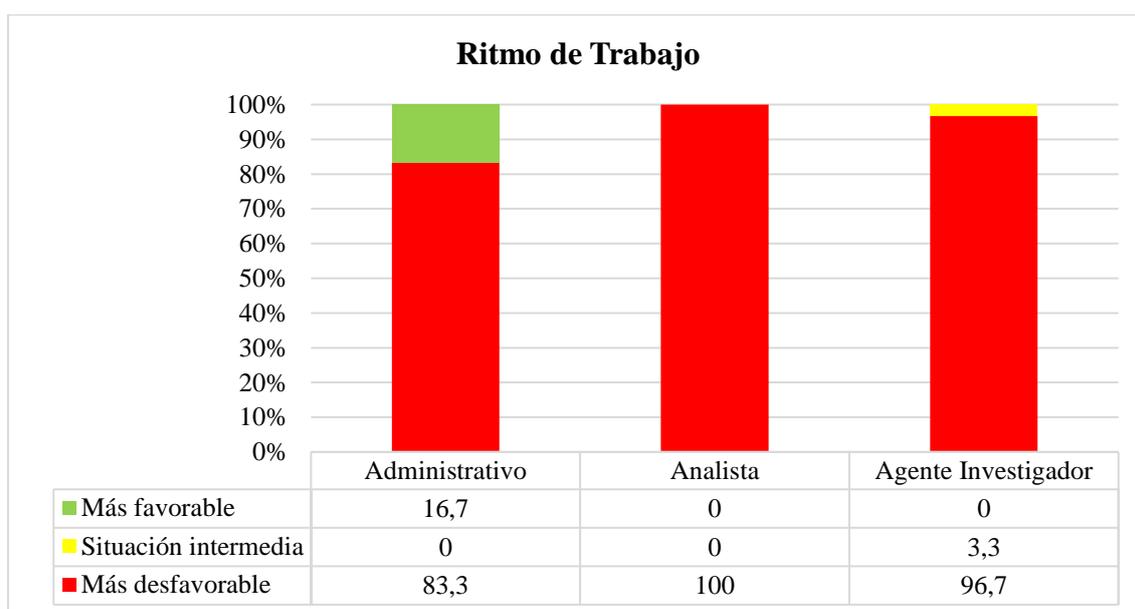
4.4.1 Ritmo de trabajo

La demanda psicológica asociada a la intensidad laboral se vincula estrechamente con el tiempo asignado para llevar a cabo la tarea, lo cual a su vez se relaciona con la complejidad inherente a la tarea y las demandas de atención y concentración que esta implica. Según los resultados de la presente investigación, se encontró que el 95,2% de los trabajadores de UNIDT experimentaron la condición más desfavorable, mientras que el 2,4% enfrentó una situación intermedia y otro 2,4% disfrutó de la más favorable para la salud respecto al ritmo de trabajo.

Los resultados de la evaluación indicaron que la mayoría de los trabajadores administrativos, analistas y agentes investigadores enfrentaron un ritmo de trabajo más desfavorable con un porcentaje de 83,3%, 100% y 96,7%, respectivamente (figura 5). Además, se evidenció que los trabajadores se vieron obligados a mantener un ritmo laboral elevado a lo largo de toda la jornada laboral.

Figura 5

Distribución de frecuencias de respuesta asociadas al Ritmo de trabajo



Fuente: propia.

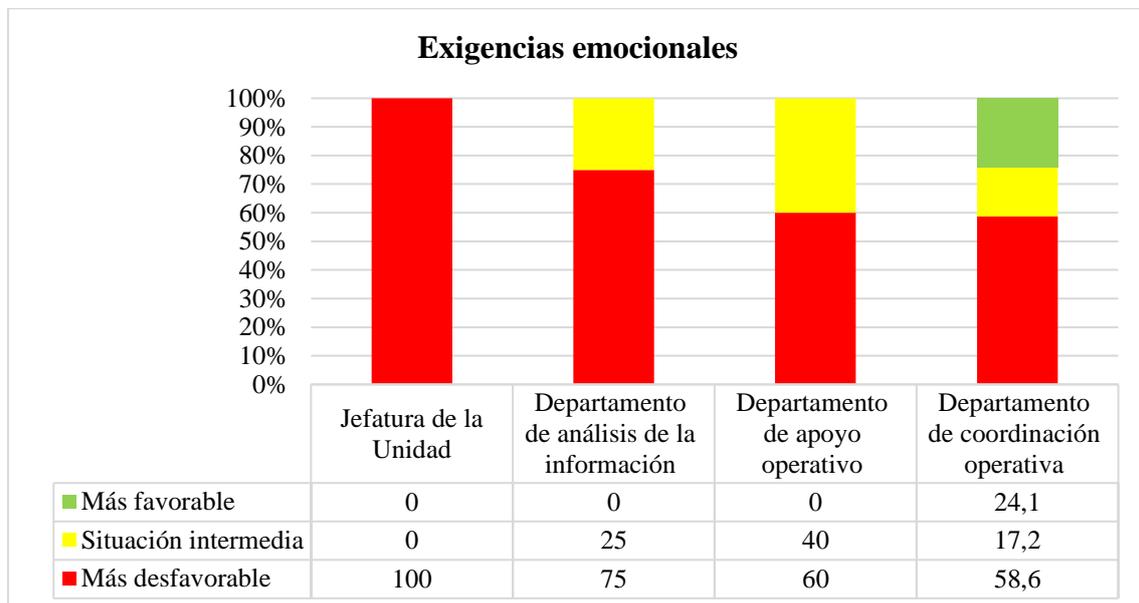
4.4.2 Exigencias emocionales

En esta dimensión se incluyeron las exigencias relacionadas con la gestión y transferencia de las emociones que se produjeron en las relaciones interpersonales del puesto de trabajo. Se determinó que un 64,3% de trabajadores de UNIDT estuvo expuesto a la situación más desfavorable, un 19% a la intermedia y un 16,7% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias emocionales.

Adicionalmente, se determinó que la jefatura de la unidad y el departamento de análisis de la información se encontraron en la situación más desfavorable con el 100% y 75%, respectivamente (Figura 6). Del mismo modo, los trabajadores informaron que las condiciones de trabajo generan momentos desgastadores emocionalmente.

Figura 6

Prevalencia de exposición por departamento para las exigencias emocionales.



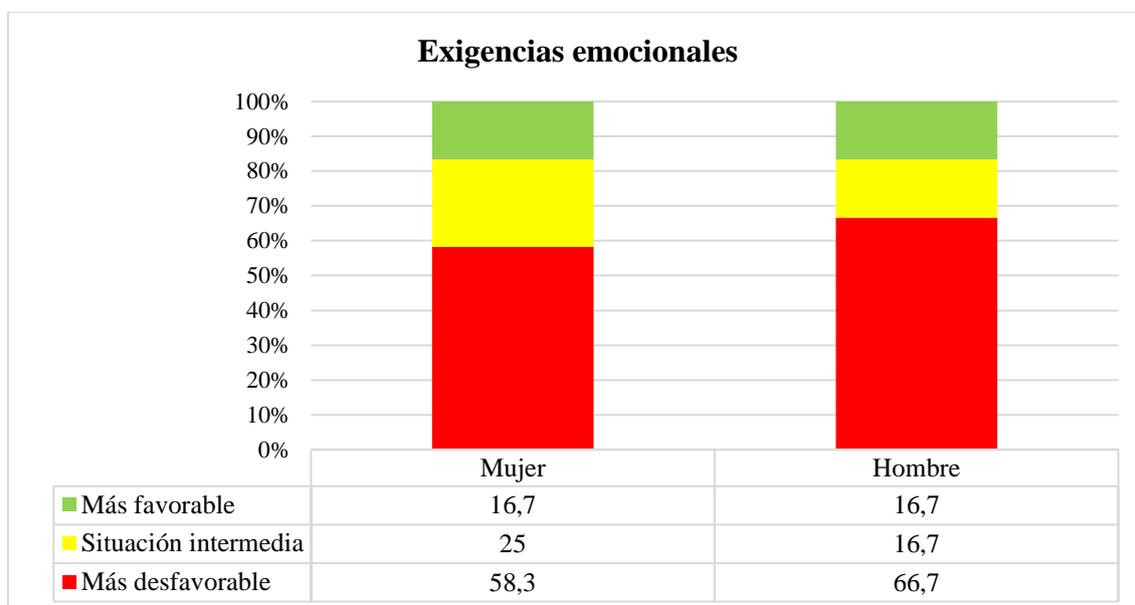
Fuente: propia.

En cuanto a las exigencias emocionales con respecto al género, se determinó que los hombres mantuvieron condiciones más desfavorables con el 66,7%. Además, la presencia de una minoría que experimenta situaciones emocionales más favorables

(16,7% en mujeres y hombres) destaca la variabilidad en las experiencias emocionales (figura 7).

Figura 7

Prevalencia de exposición por sexo para la dimensión exigencias emocionales.



Fuente: propia.

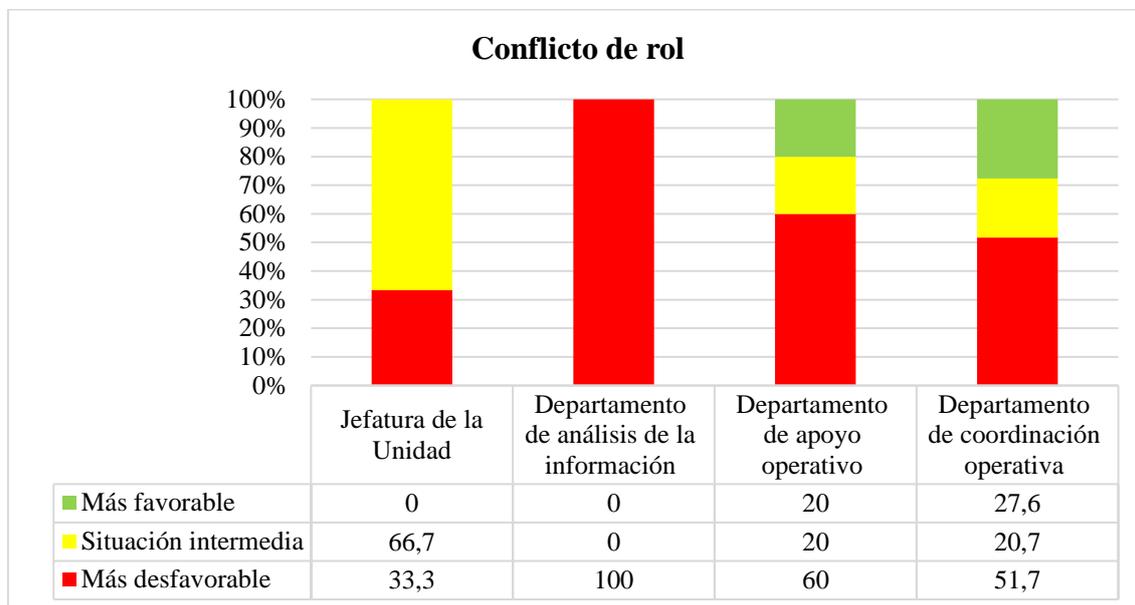
4.4.3 Conflicto de rol

Se refieren a las demandas laborales que fueron percibidas como contradictorias o incongruentes, llegando incluso a plantear dilemas éticos al cuestionar los valores personales. La prevalencia de la exposición reveló que el 61,9% de los empleados de UNIDT experimentaron la situación más desfavorable en cuanto al conflicto de rol, mientras que el 19% se encontró en una situación intermedia y otro 19% en la más favorable para la salud.

Los datos revelaron que el departamento de análisis de la información mostró que el 100% de los trabajadores mantuvo la categoría más desfavorable, lo que indicó una situación problemática y potencialmente impactante. Adicionalmente, en el departamento de apoyo operativo, el 60% de los trabajadores experimentaron una situación desfavorable (figura 8).

Figura 8

Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión conflicto de rol.



Fuente: propia.

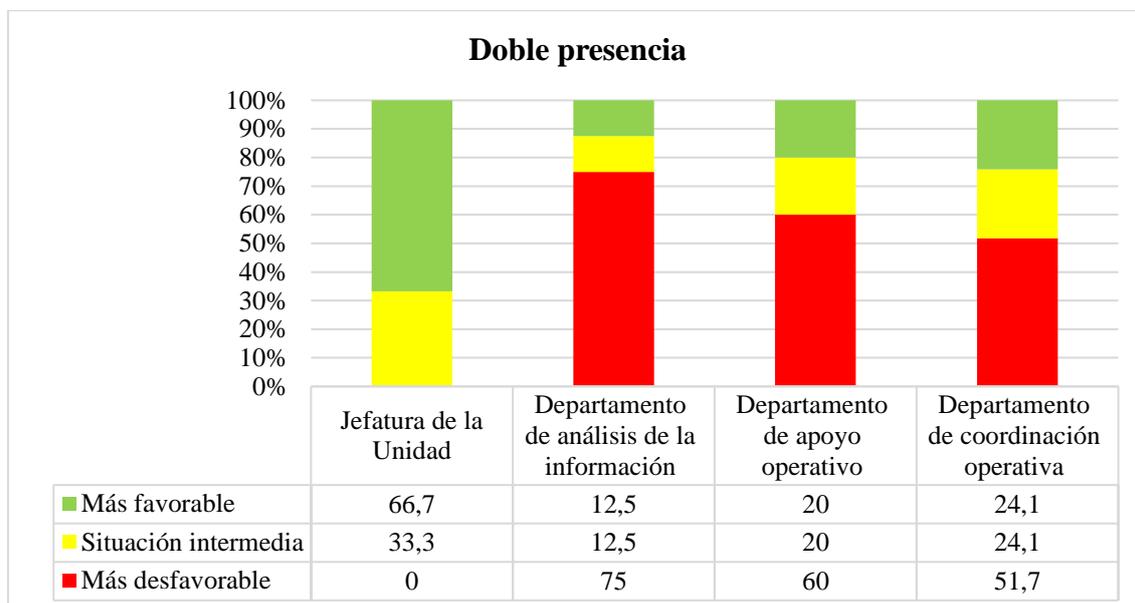
4.4.4 Doble presencia

La dimensión de doble presencia se centra en evaluar las demandas simultáneas y sincrónicas provenientes tanto del entorno laboral como del ámbito doméstico-familiar, generando así una doble carga de responsabilidades. En el contexto laboral, esta dimensión aborda aspectos relacionados con las demandas cuantitativas, la organización, duración, extensión o ajuste de la jornada laboral, así como el grado de autonomía que se tiene respecto a estas variables.

En este estudio se determinó que un 54,8% de trabajadores de UNIDT estuvo expuesto a la situación más desfavorable, un 21,4% a la intermedia y un 23,8% a la más favorable para la salud respecto a la doble presencia. Analizando la información por departamento, se determinó que el departamento de análisis de la información y el de apoyo operativo presentaron las peores condiciones con el 75% y 60%, respectivamente. Por otra parte, se observó que la jefatura de la unidad se encontró en la situación más favorable con un 66,7% (figura 9).

Figura 9

Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión doble presencia.



Fuente: propia.

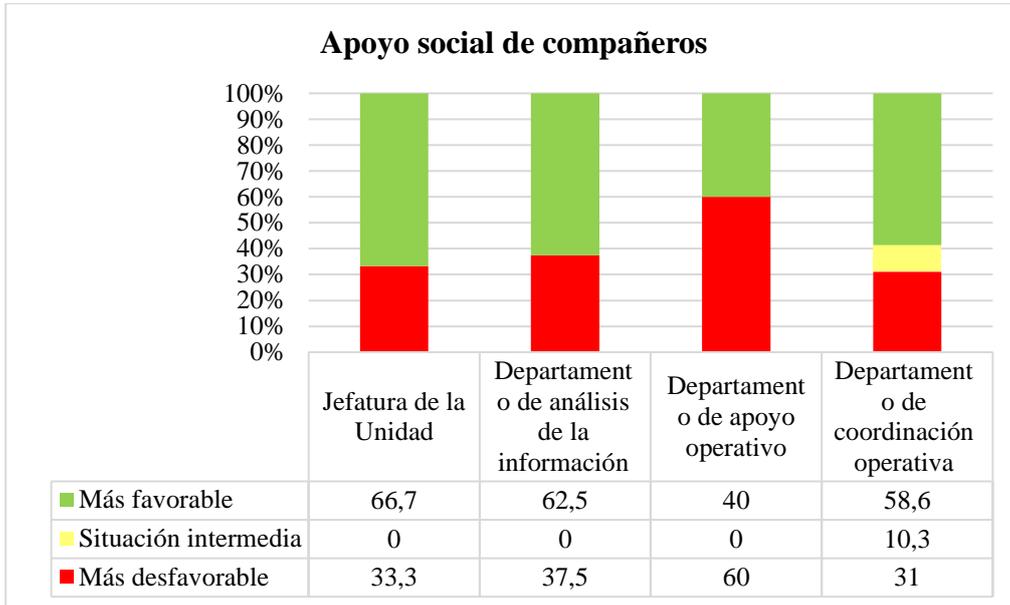
4.4.5 Apoyo social de compañeros

Esta dimensión se refiere a los elementos de las condiciones laborales que surgen de las interacciones entre individuos en el entorno de trabajo. En otras palabras, se trata de recibir la asistencia requerida de colegas en el momento oportuno para llevar a cabo efectivamente las tareas laborales. Se determinó que un 33,3% de los trabajadores de UNIDT estuvo expuesto a la situación más desfavorable, un 7,1% a la intermedia y un 59,5% a la más favorable para la salud respecto al apoyo social.

La prevalencia de exposición por departamento o sección determinó que la jefatura de la unidad, departamento de análisis de la información y el departamento de coordinación operativa se encontraron en la situación más favorable con respecto al apoyo social de compañeros. Mientras que, el departamento de apoyo operativo presentó la situación más desfavorable con un 60% de los trabajadores (figura 10).

Figura 10

Prevalencia de exposición por departamento del apoyo social de compañeros.

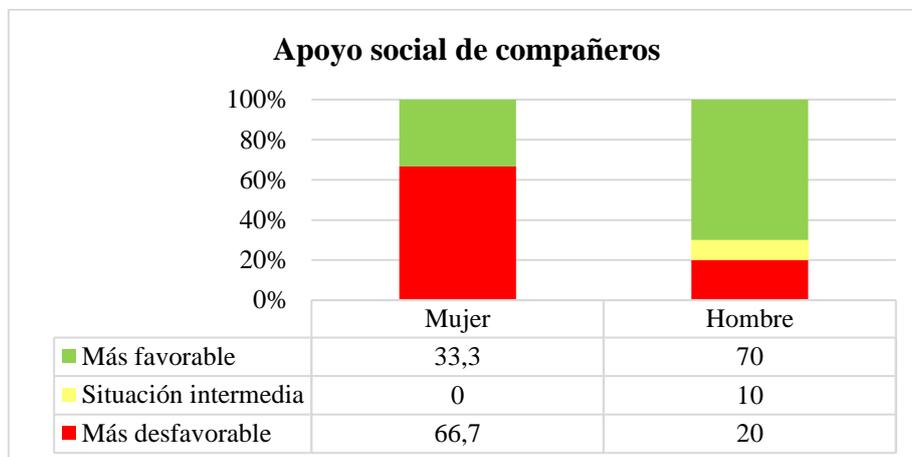


Fuente: propia.

La prevalencia de exposición por género determinó que el 66,7% de las mujeres reportó una situación más desfavorable en comparación con el 20% de los hombres. Estos resultados indicaron una disparidad de género en la percepción del apoyo social, destacando una posible área de mejora en la promoción de un ambiente más solidario y colaborativo, especialmente para las mujeres en este contexto específico (figura 11).

Figura 11

Prevalencia de exposición por género del apoyo social de compañeros.



Fuente: propia.

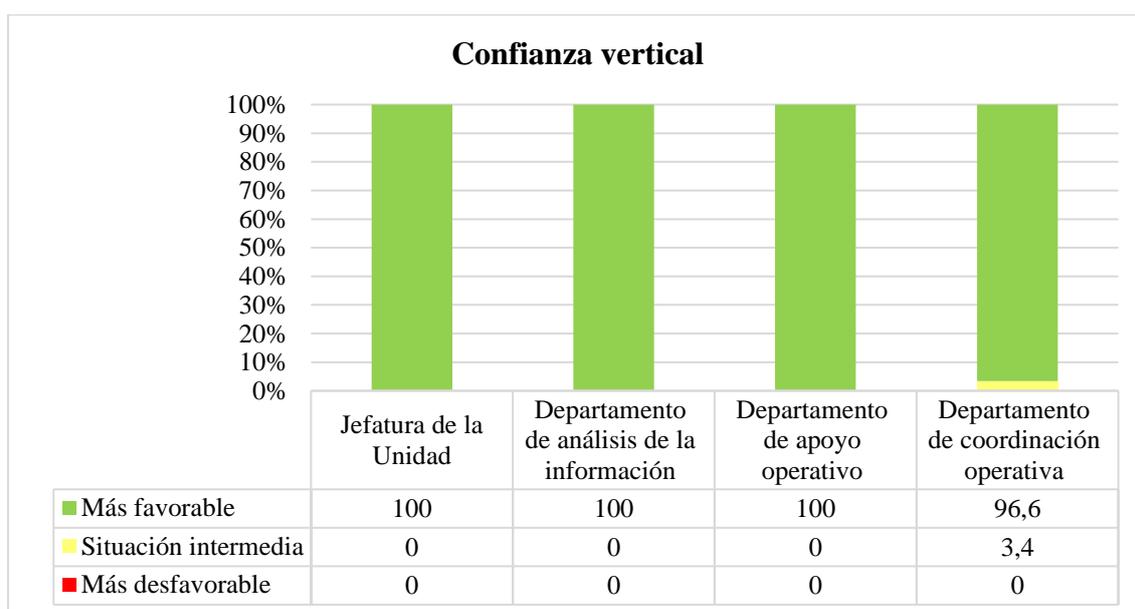
4.4.6 Confianza vertical

La confianza vertical se refiere a la certeza en la competencia y comportamiento apropiado de la dirección y los trabajadores. La desconfianza está positivamente relacionada con una marcada ambigüedad de roles, lo que resulta en comunicaciones inapropiadas y un aumento del estrés psicológico. Este estrés se manifiesta en una disminución de la satisfacción laboral, la reducción del bienestar y la percepción de amenazas por parte de superiores y colegas (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

En la Unidad Nacional de Delitos Transnacionales se determinó que el 97,6% de los trabajadores percibió una situación más favorable con respecto a la confianza vertical. Además, los trabajadores revelaron que en gran medida pudieron expresar sus opiniones y emociones, así como percibir confianza por parte de la dirección para realizar un buen trabajo. La prevalencia de exposición por departamentos determinó que todos se encontraron en una situación favorable con el 100% para la jefatura de la unidad, el departamento de análisis de la información y el departamento de apoyo operativo (figura 12).

Figura 12

Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión confianza vertical.



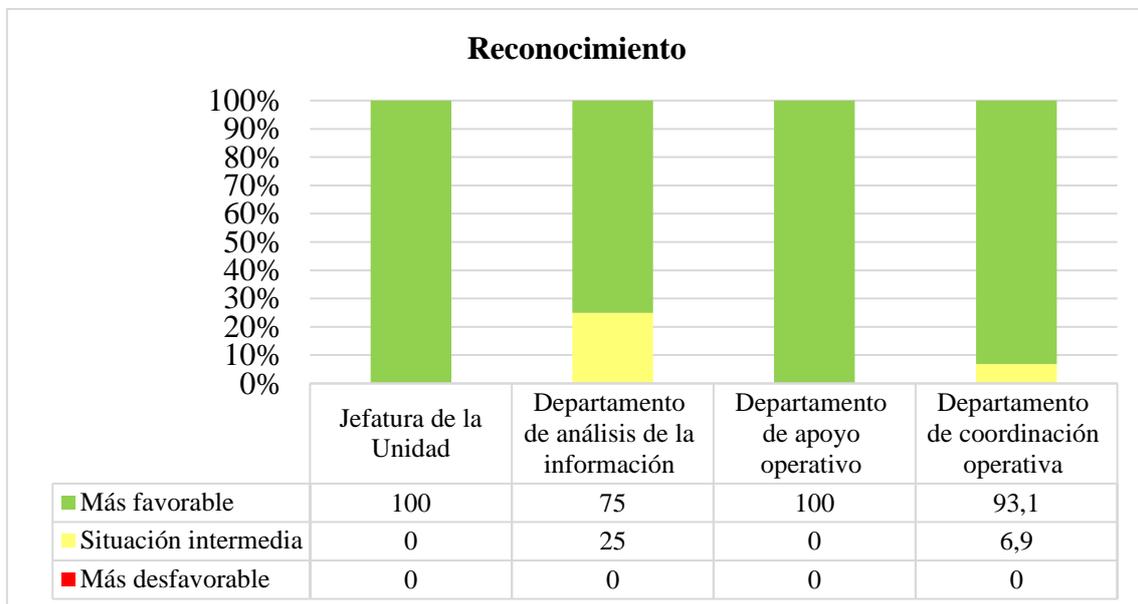
Fuente: propia.

4.4.7 Reconocimiento

Se determinó que el 92,9% de los trabajadores de UNIDT percibieron valoración, respeto y trato justo positivo por parte de la dirección en el trabajo. Además, se observó que la jefatura de la unidad y el departamento de apoyo operativo presentaron la situación más favorable con el 100% (figura 13).

Figura 13

Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión reconocimiento.



Fuente: propia.

4.4.8 Posibilidades de desarrollo

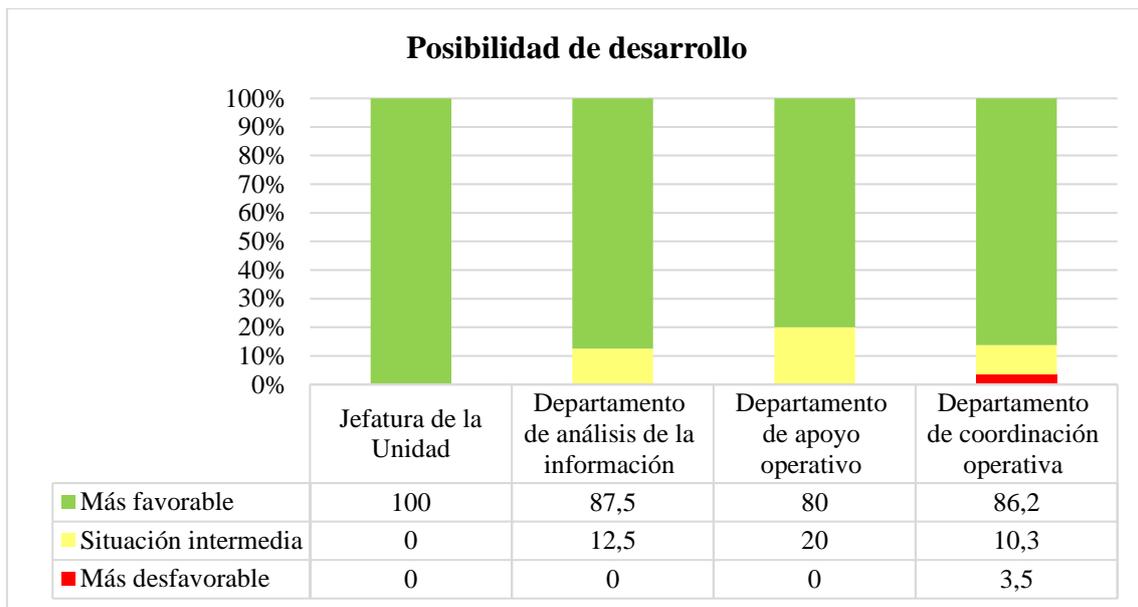
Las posibilidades de desarrollo estuvieron relacionadas con los niveles de complejidad y variedad de las tareas, así como el nivel de oportunidades que tuvieron los trabajadores para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia. En UNIDT se observó que el 85,7% de los trabajadores percibieron su situación como más favorable.

Asimismo, se determinó que la jefatura de la unidad, el departamento de análisis de la información y el departamento de coordinación operativa presentaron las

condiciones más favorables para la salud con un 100%, 87,5% y 86,2%, respectivamente (figura 14). Adicionalmente, una mayoría significativa de trabajadores informaron que el trabajo requirió tener iniciativa, permitió aprender cosas nuevas y les dio la oportunidad de aplicar y mejorar sus habilidades y conocimientos.

Figura 14

Prevalencia de exposición por departamento para la dimensión de posibilidades de desarrollo.



Fuente: propia.

4.5 Dimensiones de salud

El riesgo psicosocial surge cuando la exposición a la organización del trabajo y a los factores psicosociales se vuelve perjudicial, causando daños a la salud. La exposición a estos riesgos psicosociales opera en distintos niveles, impactando de manera integral en la salud de los individuos. Un mecanismo central de afectación se manifiesta a través de los procesos de estrés, que pueden generar daños en aspectos fisiológicos, cognitivos, emocionales, conductuales y sociales de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

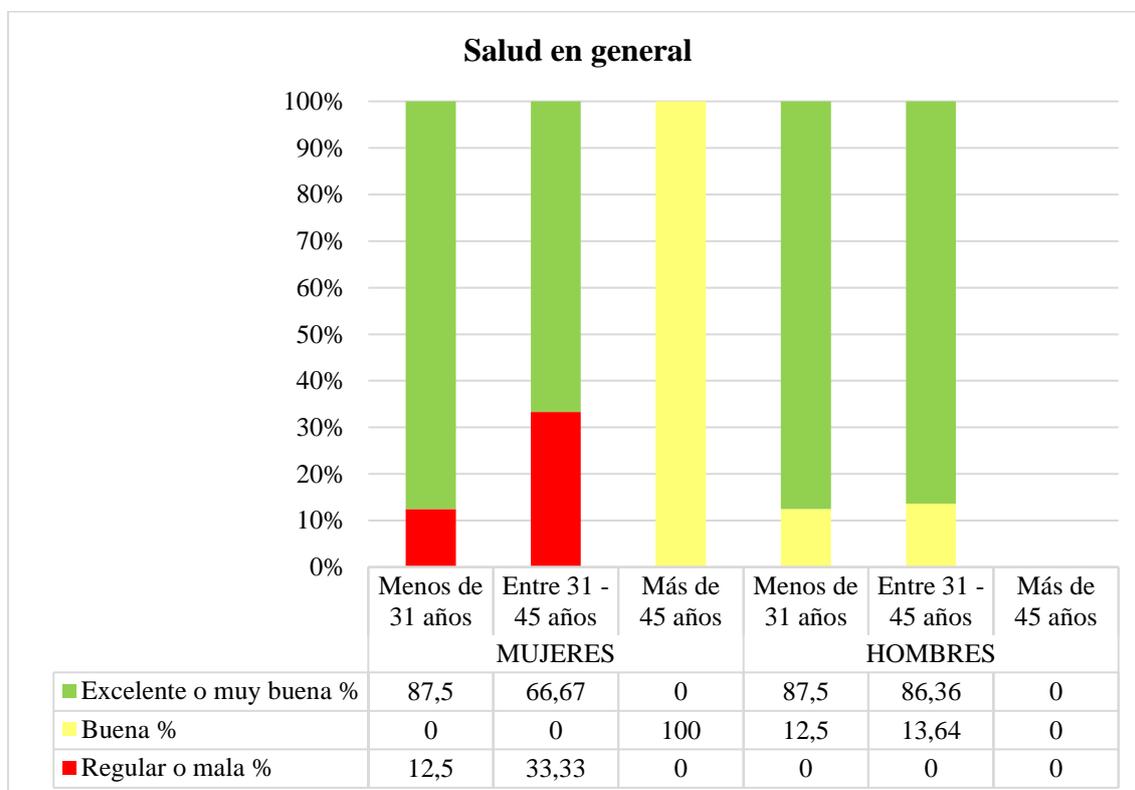
4.5.1 Salud en general

En general, se determinó que el 83,33% de los trabajadores percibió su estado de salud como excelente o muy buena, mientras que el 4,76% como regular o mala. Además, se observó que, un 87,5% de hombres como mujeres menores de 31 años tendían a evaluar su salud como excelente o muy buena. No obstante, un 12,5% de mujeres menores de 31 años percibían su salud en general como regular o mala (figura 15).

Adicionalmente, se determinó que la percepción positiva de la salud parecía disminuir en mayor medida en las mujeres de 31 a 45 años, con un 66,67% en la categoría excelente o muy buena y 33,33% en la categoría mala (figura 15). Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta evaluación se basó en percepciones subjetivas y podría haber variado según factores individuales.

Figura 15

Salud en general en función de la edad y género.



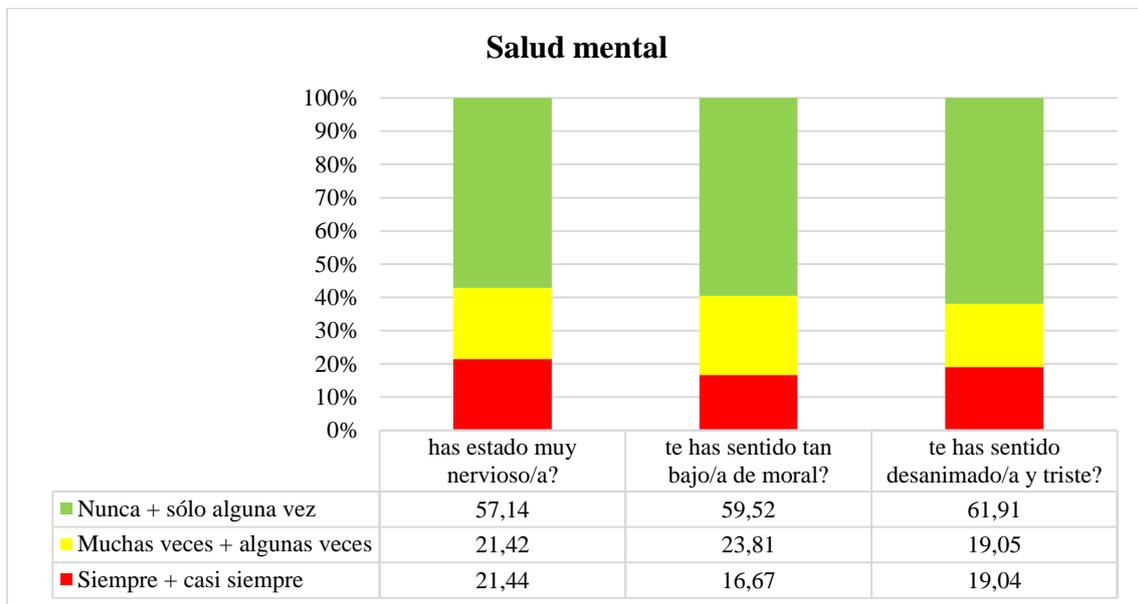
Fuente: propia.

4.5.2 Salud mental

Se observó que la mayoría de los trabajadores (>50%) reportaron experiencias positivas en el trabajo. No obstante, es relevante destacar que existió una proporción de trabajadores que habían experimentado síntomas de malestar mental, con un 21,44% de trabajadores que han estado muy nerviosos y 19,04% se han sentido desanimados o tristes (figura 16).

Figura 16

Prevalencia de exposición a la salud mental de los trabajadores.

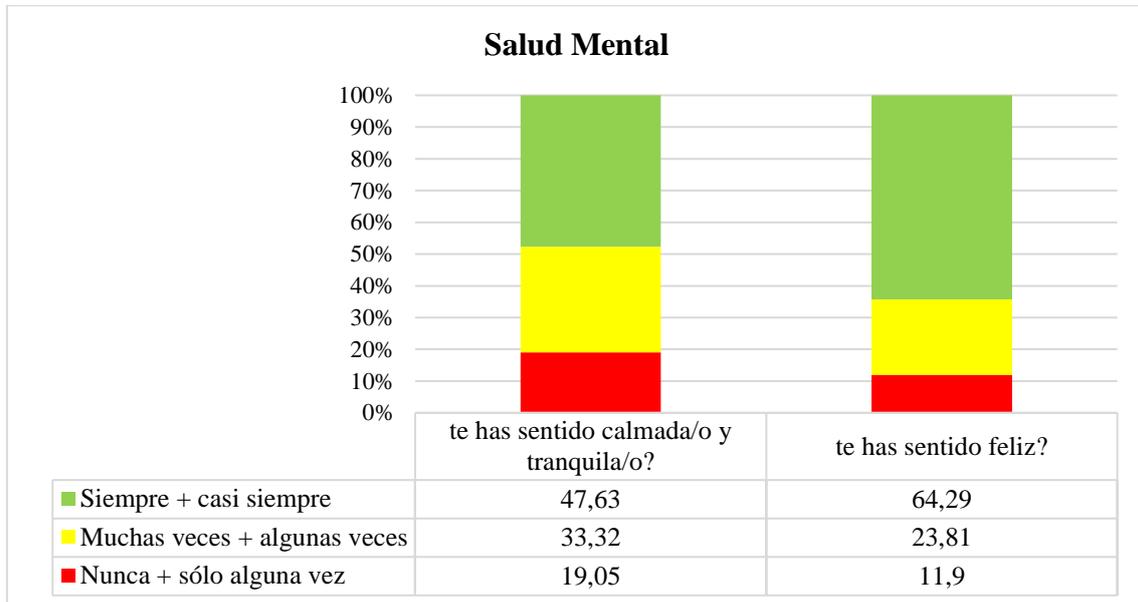


Fuente: propia.

Por otra parte, se destacó que un 64,29% de los trabajadores han reportado que, en las últimas cuatro semanas siempre o casi siempre se han sentido felices. Sin embargo, un 11,9% reportó que nunca o sólo alguna vez haber sido feliz. Del mismo modo, se observó un patrón similar, donde la mayoría de los trabajadores reportó haber experimentado tranquilidad y calma (figura 17). Estos resultados sugieren que, hubo una tendencia positiva en la salud mental de los trabajadores, con la mayoría experimentando emociones positivas como la tranquilidad, la felicidad y la calma.

Figura 17

Prevalencia de exposición a la salud mental de los trabajadores.



Fuente: propia.

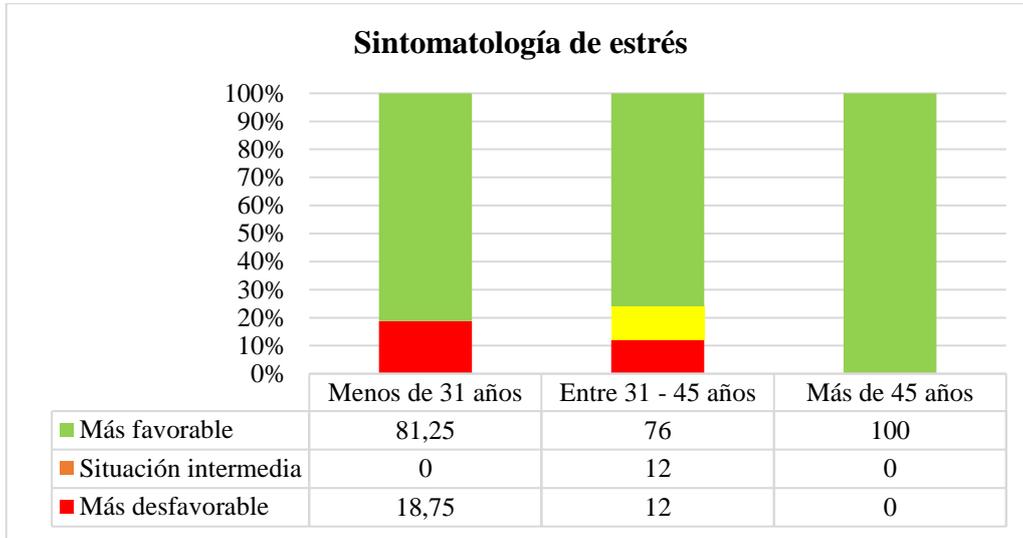
4.5.3 Sintomatología de estrés y Burnout

De manera general, se observó que la mayoría de los trabajadores en todos los grupos de edades experimentó una situación de estrés más favorables, con porcentajes significativamente altos. Específicamente, los trabajadores mayores a 45 años y menores de 31 años con un 100% y 81,25%, sugiriendo que la mayoría de los individuos en este grupo experimentó una situación de estrés positiva o manejable. De manera similar, el grupo de trabajadores entre 31 y 45 años presentó un 76% en la categoría más favorable con respecto a la sintomatología de estrés (figura 18).

No obstante, se observó que 18,75% de los trabajadores menores de 31 años se encontraron en la situación más desfavorable para la salud (figura 18). Estos hallazgos sugieren que, aunque la mayoría de los trabajadores experimentaron sintomatología de estrés más manejables, hubo una proporción notable en el grupo más joven que enfrentó una situación más desfavorable.

Figura 18

Prevalencia de exposición a la sintomatología de estrés.

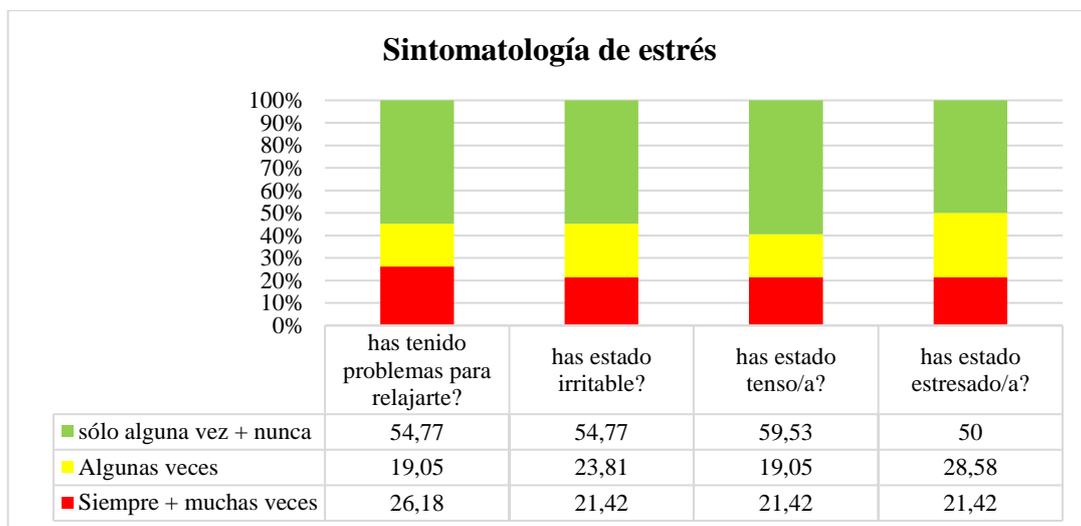


Fuente: propia.

De forma detallada, se observó que un porcentaje significativo de trabajadores reportó haber experimentado síntomas de estrés durante las últimas cuatro semanas. En particular, se destacó que un 26,18% de los trabajadores experimentó problemas para relajarse. Además, un 21,42% siempre o muchas veces se sintió irritable, tenso y estresado (figura 19).

Figura 19

Preguntas relacionadas a la sintomatología de estrés.



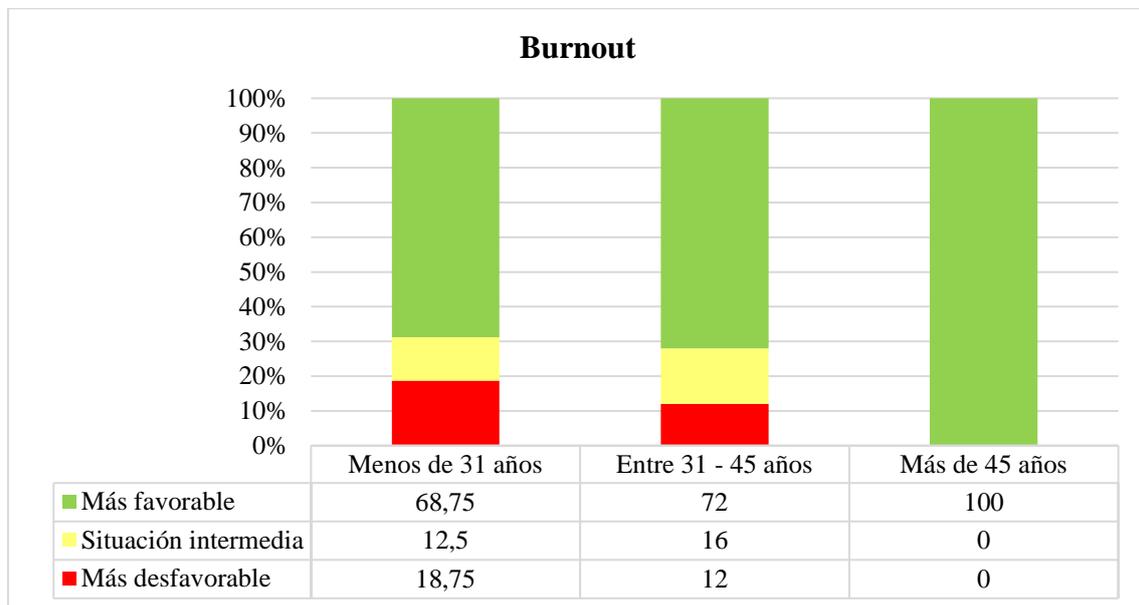
Fuente: propia.

El instrumento de evaluación aborda el agotamiento laboral en diversos contextos profesionales, considerando tanto entornos con atención a personas como aquellos sin dicha interacción. El enfoque se centra específicamente en la fatiga y agotamiento emocional, aspectos más directamente relacionados con la salud, al tiempo que excluye la consideración de estrategias de afrontamiento y disfunciones organizacionales.

En este estudio, la mayoría de los trabajadores experimentó una situación de desgaste profesional (burnout) más favorable. De manera específica, el grupo de trabajadores menores a 31 años mostró que un 68,75% se encontró en la categoría más favorable, así como el grupo de 31 a 45 años con un 72% y, finalmente, un 100% para el grupo mayor a 45 años (figura 20).

Figura 20

Prevalencia de exposición a sintomatología de burnout.



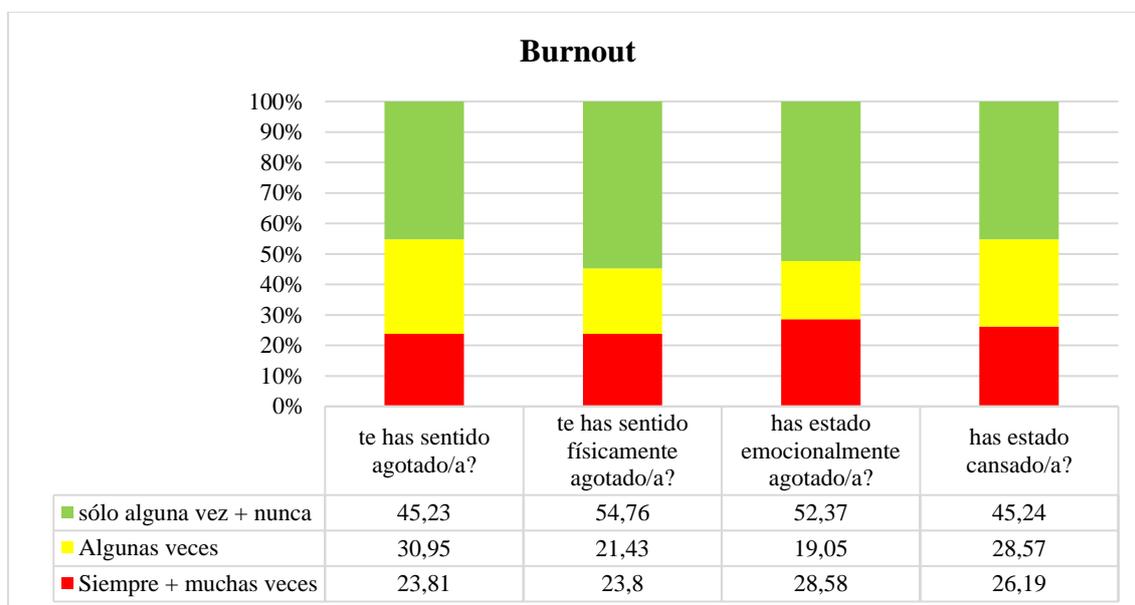
Fuente: propia.

Adicionalmente, se observó que un porcentaje considerable de trabajadores experimentó sintomatología de burnout. De forma específica, el 23,81% de los trabajadores reportó siempre o muchas veces haberse sentido agotado en general y

físicamente. Asimismo, un 28,58% reportó que en las últimas cuatro semanas se ha sentido emocionalmente cansado y 26,19% ha estado cansado (figura 21).

Figura 21

Preguntas del cuestionario relacionadas al Burnout.



Fuente: propia.

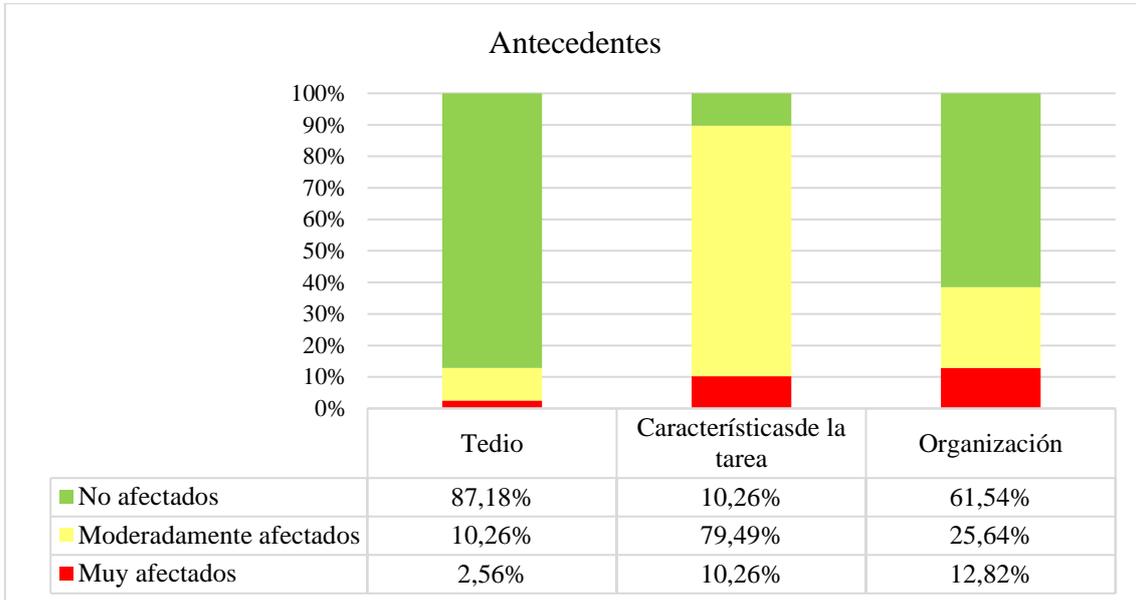
4.6 Resultados cuestionario breve de Burnout

El resultado del análisis de los ítems que forman la escala general de los antecedentes arrojó que, en general, el tedio no pareció ser un factor importante entre los agentes policiales, ya que la mayoría reportó no haber estado afectada por él.

Adicionalmente, las características de la tarea parecieron tener un impacto considerable en un gran número de participantes, con una proporción moderada indicando haber estado muy afectada (10,26%) y moderadamente afectada (79,49%), como se muestra en la figura 22. Además, el 17,95% de los trabajadores indicó que en ninguna ocasión o algunas veces ha sentido gusto por el ambiente y el clima de trabajo. Asimismo, un segmento significativo indicó una afectación moderada, sugiriendo que la percepción de la organización pudo haber influido en algunos trabajadores.

Figura 22

Resultados de las dimensiones antecedentes.

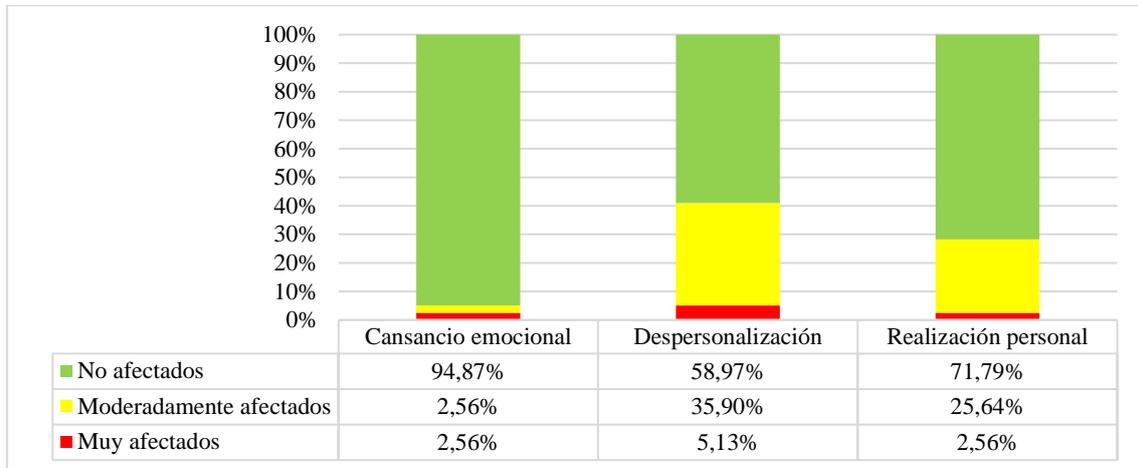


Fuente: Propia.

Al analizar la sintomatología de Burnout, se determinó que el cansancio emocional no fue una dimensión predominante (con el 2,56% de trabajadores muy afectados), mientras que la despersonalización (5,13% trabajadores muy afectados y 32,90% moderadamente afectados) y la falta de realización personal (2,56% muy afectados y 25,64% moderadamente afectados) tuvieron un impacto más notable (Figura 23). Adicionalmente, 58,97% de los trabajadores han indicado que raramente a frecuentemente han sentido que las personas atendidas reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.

Figura 23

Subdimensiones de la sintomatología burnout.

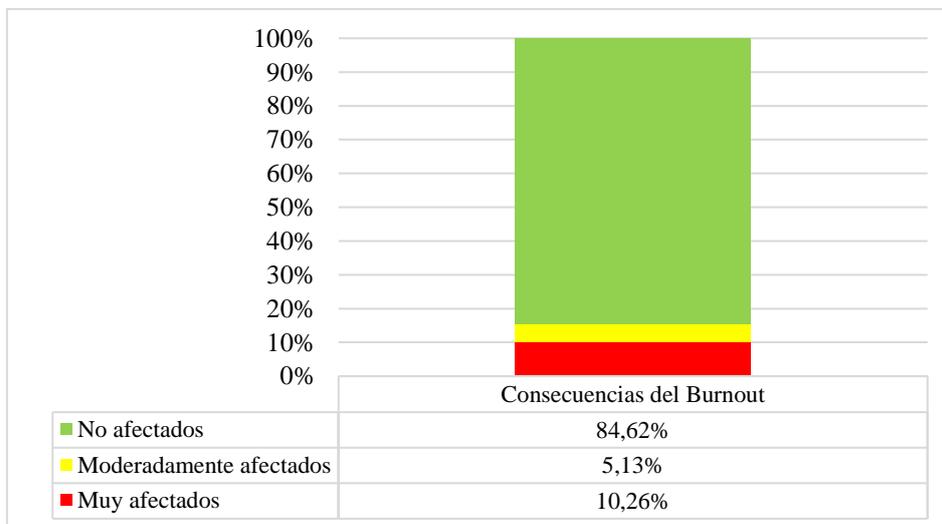


Fuente: propia.

Un porcentaje relativamente bajo (5,13%) expresó haber experimentado consecuencias moderadas debido al burnout, mientras que un porcentaje más significativo (10,26%) informó haber sufrido consecuencias más severas derivadas del burnout (figura 24). Además, el 20,51% de los trabajadores consideraron que frecuentemente o siempre el trabajo repercutió en su salud personal con dolores de cabeza o insomnio.

Figura 24

Consecuencias del burnout.



Fuente: propia

4.7 Procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos se incluyó un análisis descriptivo y prueba de hipótesis no paramétrica. Mediante el coeficiente de correlación de Spearman se determinó la asociación entre la prevalencia a la exposición de las dimensiones o subdimensiones de riesgo psicosocial frente a la salud mental de los trabajadores de la Unidad Nacional de Investigación de Delitos Transnacionales. Considerando la hipótesis de investigación planteada anteriormente.

Se observó una correlación positiva (0,19 a 0,30) entre el ritmo de trabajo y las dimensiones de salud, sin embargo, no fue estadísticamente significativa con un p-valor superior a 0,05. No obstante, la correlación con el estrés fue significativamente fuerte y significativa (coeficiente de 0,49 y p-valor de 0,0011), lo que destacó la importancia de la gestión de la transferencia de las emociones en los miembros de la UNIDT (tabla 19).

Tabla 21

Procesamiento de datos para el cuestionario CoPsoQ-istas21 (ritmo de trabajo y exigencias emocionales).

dimensión	Ritmo de trabajo		Exigencias emocionales	
	Rho	p-valor	Rho	p-valor
Burnout	0,22	0,153	0,30	0,052
Salud general	0,19	0,216	0,12	0,466
Salud mental	0,30	0,055	0,27	0,083
Estrés	0,29	0,060	0,49	0,0011

Fuente: propia.

Con respecto a las dimensiones conflicto de rol y doble presencia, se determinó una correlación moderada y estadísticamente significativa con las dimensiones de salud mental, estrés y burnout (tabla 20). Esto sugiere que las condiciones desfavorables del trabajo contribuyen a situaciones de estrés y problemas de salud mental de los miembros de la UNIDT. Finalmente, la edad y sexo no se relacionaron con subdimensiones de ritmo de trabajo, exigencias emocionales, conflicto de rol y doble presencia, así como las dimensiones de salud ($p > 0,05$).

Tabla 22

Procesamiento de datos para el cuestionario CoPsoQ-istas21 (conflicto de rol y doble presencia).

dimensión	Conflicto de rol		Doble presencia	
	Rho	p-valor	Rho	p-valor
Burnout	0,44	0,0037	0,40	0,052
Salud general	0,12	0,435	0,04	0,8248
Salud mental	0,33	0,0325	0,35	0,0223
Estrés	0,54	0,0002	0,51	0,0006

Fuente: propia.

Adicionalmente, se identificó una correlación positiva moderadamente fuerte (0,54) entre la sintomatología de burnout y sus consecuencias. El p-valor, significativamente inferior a 0,05, respalda la relevancia estadística de esta correlación. Esto sugiere que a medida que la sintomatología de burnout aumenta, también se intensifican las consecuencias asociadas a este fenómeno. Por otra parte, la organización del trabajo y las características de la tarea mostraron una correlación negativa moderada (-0,35 y -0,43), así como el p-valor sugirió una correlación estadísticamente significativa indicando que entre mejor sean las relaciones personales con superiores o compañeros disminuye la sintomatología de burnout y las consecuencias de esta (tabla 21).

Tabla 23

Procesamiento de datos para el cuestionario breve del burnout (C.B.B.).

Subdimensiones	Burnout		Consecuencias del Burnout	
	Coefficiente de Spearman	p-valor	Coefficiente de Spearman	p-valor
Consecuencias del Burnout	0,54	0,0004	1	<0,0001
Características de la tarea	-0,17	0,306	-0,43	0,0067
Organización	-0,35	0,031	-0,49	0,0015
Tedio	0,54	0,0004	0,61	<0,0001

Fuente: propia.

4.8 Discusión

La comprensión de la necesidad de evaluar de manera sistemática los factores de riesgo psicosocial surge en un contexto marcado por transformaciones sociales, políticas y legislativas que enfatizan la importancia de promover la salud de los trabajadores. Varios expertos señalan que la dificultad radica en que las metodologías convencionales utilizadas para evaluar riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos son insuficientes desde el punto de vista conceptual y técnico cuando se trata de evaluar los factores psicosociales en el entorno laboral (Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004).

Se argumenta que muchos de los cuestionarios y sistemas de diagnóstico empleados son incompletos y, en ocasiones, carecen de procesos de estandarización, ya que no proporcionan datos de fiabilidad y validez de los instrumentos de medición (Guardia, Perú, & Barrios, 2008).

A pesar de la existencia de diversos instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, el COPSOQ presenta características distintivas que lo diferencian de la mayoría de dichos instrumentos. En primer lugar, se distingue al no depender exclusivamente de modelos teóricos clásicos, sino que establece conexiones entre los riesgos psicosociales en el trabajo, el entorno laboral y los impactos en la salud mental del trabajador. Asimismo, destaca por la inclusión de indicadores adaptados a sectores y ocupaciones específicos, permitiendo así una mejor especificación de los niveles de exposición a los riesgos psicosociales ocupacionales (Lucero, Sabastizagal, Astete, Burgos, & Villarreal, 2022).

En este estudio se determinó, en una muestra de 42 agentes policiales, una alta prevalencia de situaciones más desfavorables en las dimensiones de ritmo de trabajo (95,2%), exigencias emocionales (64,3%), conflicto de rol (61,9%), doble presencia (54,8%) y exigencias cuantitativas (50%). Esto concuerda con estudios previos como el realizado con 75 agentes de la Policía Guardia Ciudadana de Cuenca, donde una mayoría significativa percibió situaciones más problemáticas en las dimensiones de ritmo de trabajo (91,9%), conflicto de rol (74%) (Sánchez, 2017).

Baruch-Feldman y colaboradores (2002), determinaron que en 211 agentes de policía de tránsito existió una correlación negativa entre el apoyo de superiores o

familia y el agotamiento. Lo que contrasta en este estudio, en el que se determinó una correlación negativa moderada (-0,35 y -0,43) entre la organización y el burnout.

Adicionalmente, de acuerdo con la investigación realizada por De la Fuente (2013), factores como la edad, el sexo, el número de hijos, el nivel de estudios, el puesto de trabajo y el rango no demostraron relación significativa con el agotamiento o la despersonalización. En concordancia con este estudio, se encontró que el sexo y la edad tampoco mostraron significancia en la relación con estas dimensiones.

Kumar y kamalanabhan (2017), en su investigación entre el personal policial de la India determinaron que la ambigüedad de roles, el apoyo laboral, la sobrecarga de trabajo, los horarios de trabajo inflexibles y doble presencia se relacionaron con las tres dimensiones de agotamiento (Burnout, salud mental, estrés). De forma similar, en este estudio se observó una correlación positiva y moderada entre las dimensiones de salud y las exigencias emocionales, conflicto de rol y doble presencia.

CAPÍTULO V

5. PLAN DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

5.1 Introducción

El ambiente de trabajo está caracterizado por varios factores de incidencia como la carga laboral, la responsabilidad y/o exigencia en el cumplimiento de la tarea según el perfil del puesto, la formación académica y experiencia del trabajador, entre otros factores, aspectos que por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son considerados como situaciones de riesgo de estrés para los trabajadores; de manera especial en el contexto del trabajo del personal policial, el mismo que requiere elevada dosis de entrega e implicación, profesionales que se encuentran en situaciones de riesgo, de violencia, presión y alta concentración, el Código del Trabajo en el Ecuador como riesgo de trabajo define Art. 347. Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. En un contexto global se encuentra que los niveles de activación fisiológica y emocional son elevados y predominantes en condiciones en el cómo los que puede llegar a originar las actividades en el cumplimiento de funciones que demanda el trabajo policial.

El plan de prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral, en el ámbito social, promueve la solución de un problema que afecta al establecimiento de las condiciones adecuadas para el desarrollo personal e institucional del personal de la Unidad Nacional de Investigación de Delitos Transnacionales (UNIDT); problemática que requiere solución emergente para ser resuelto para influir positivamente en las interrelaciones personales y la calidad de desempeño en el cumplimiento de roles del personal.

El Plan de Prevención en Riesgos Psicosociales de la UNIDT, se estructura con la exploración y contextualización que tiene la finalidad de orientar los procesos posteriores, seguidamente la fase diagnóstica comprende la socialización y sensibilización, aplicación de los instrumentos de diagnósticos y evaluación, proceso que conlleva a la compilación de la información, análisis e interpretación de resultados;

proceso de tratamiento de la información que permitirá identificar y caracterizar los riesgos, como fase previa al diseño e implementación de estrategias de mejoramiento.

5.2 Justificación

La salud laboral es una estrategia relevante y por consiguiente necesaria que se implemente en las organizaciones sean públicas o privadas, permiten en el trabajador, fomentar hábitos de prevención y seguridad en el contexto de la salud. es una estrategia de intervención importante para fomentar la salud de los/as servidores/as y, consecuentemente, de la población. La UNIDT es una institución comprometida con el cumplimiento de procedimientos que garanticen la seguridad, por lo que la implementación de un plan de prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral permitirá influir en el trabajador para la toma de conciencia en la práctica de estilos de comportamiento para la prevención de enfermedades y accidentes de tipo laboral en el personal de analistas y de apoyo operativo.

Riesgos de salud a los que están expuestos los trabajadores en el cumplimiento de las actividades inherentes a su puesto de trabajo; y dando cumplimiento del Art. 326, numeral 5, literal a, señalando que el “derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y, el Art. 9 que establece que las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la autoridad laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

5.3 Objetivos

5.3.1 *Objetivo general*

Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral para la prevención de riesgos psicosociales del personal de de la Unidad Nacional de Investigación de Delitos Transnacionales (UNIDT).

5.3.2 Objetivos específicos

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral y extralaboral, a través de la aplicación del cuestionario CoPsoQ-istas21
- Analizar la posible presencia de sintomatología de estrés y su vinculación a factores de riesgos psicosociales.
- Realizar una propuesta de un plan de intervención a partir de riesgos psicosociales descritos.
- Implementar acciones de prevención, atención y tratamiento a casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios laborales.
- Proponer la implementación de medidas atención y tratamiento a factores de riesgo apropiadas para la prevención de estrés laboral en el personal operativo y administrativo.

5.4 Alcance

El plan de prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral está dirigido al personal el departamento de análisis de información (analistas), el de apoyo operativo (administrativos), y la coordinación operativa (agentes investigadores) de la Unidad Nacional de Investigación de Delitos Transnacionales (UNIDT).

5.5 Definiciones

Accidente de trabajo: “Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena” (Ministerio del Trabajo, 2023).

Enfermedades profesionales: “Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad” (Comunidad Andina, 2004).

Estrés laboral: Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación (INSST, 2016).

Evaluación de riesgo laboral: Proceso de análisis dirigido a la identificación de factores de riesgos y estimación de la magnitud de los riesgos que, de no ser controlados, puedan causar accidentes y/o enfermedades profesionales (OIT, 2012).

Factores de Riesgo: Presencia de algún elemento, fenómeno o acción humana que puede causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (INSST, 2020).

Higiene Ocupacional: Disciplina orientada al reconocimiento, evaluación y control los factores ambientales o estresores posiblemente presentes en el ambiente laboral, cuya incidencia pueden generar enfermedad, deterioro de la salud (física y emocional) y bienestar o incomodidad e ineficiencia marcada entre los trabajadores y los miembros de la comunidad (INSST, 2020).

Riesgos del trabajo: “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad” .

Salud: “Un estado de completo bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (O.M.S., 1946).

Seguro General de Riesgos del Trabajo: protege a los asegurados y empleadores en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante la aplicación de programas de prevención en Seguridad y Salud Ocupacional y acciones de reparación en las contingencias derivadas de accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental, y la reinserción laboral (IESS, 2016).

5.6 Responsables

- Jefe de la Unidad Nacional de Investigación de Delitos Transnacionales;
- Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Policía Nacional del Ecuador.

5.7 Metodología

5.7.1 Fases del plan de prevención de riesgos psicosociales

5.7.1.1 Etapa Inicial

Etapa en la cual se analiza el contexto interno y social referente a riesgo psicosocial para el trabajador, información base que permitirá analizar el perfil del puesto, recursos, para fijar los objetivos, requerimientos, implicaciones e involucrados, para estructurar las bases relevantes, a partir de la revisión de fundamentos legales e institucionales.

5.7.1.2 Etapa de implementación, evaluación y seguimiento

Etapa que comprende cuatro fases: socialización y sensibilización, Aplicación de Instrumento de evaluación de factores psicosociales (CoPsoQ-instas21); Socialización y difusión de resultados de evaluación y definición de medidas preventivas a ser implementadas; y, seguimiento a medidas implementadas.

Fase I: Socialización y sensibilización.

Convocatoria y desarrollo de reuniones de trabajo dialógico, difusión de material impreso de difusión y visual para transmitir fundamentos teóricos y metodológicos para crear conciencia en el personal administrativo y operativo de la UNIDT sobre la importancia de implementar un plan de prevención de riesgos psicosociales y estrés

laboral, destacando los riesgos a los que están expuestos según el puesto de trabajo y condiciones individuales del trabajador. Fase en la que el trabajador podrá visualizar la importancia de la implementación del plan y su gestión que permita identificar, evaluar y prevenir todo factor de riesgo, que permita garantizar el mejoramiento en la calidad de vida del personal.

Fase II: Instrumento de evaluación de factores psicosociales (CoPsoQ-istas21).

La metodología CoPsoQ-istas21, garantiza la obtención de resultados objetivos y válidos, así como la autenticidad y veracidad de todos los datos que se obtienen a través de la utilización de instrumento validado derivado de la NTP 703 sobre el Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud. El propósito es identificar los factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el personal, información que permitirá estructurar estrategias para prevenir y/o disminuir los riesgos psicosociales, el cuestionario anónimo CoPsoQ-istas21, proporcionará datos fidedignos para ser ingresados a una base de datos sistematizada por computador para compilar en tablas y gráficos estadísticos, para ser analizados e interpretados los resultados obtenidos en la Fase III.

Para la aplicación de los instrumentos, el personal recibirá información de las características y formato del cuestionario, posteriormente se aplicará los cuestionarios según plan de recepción de información según los horarios y jornadas de trabajo del personal.

Fase III: Socialización y difusión de resultados de evaluación y definición de medidas preventivas a ser implementadas.

Fase que en base a los resultados obtenidos se realizará el análisis e interpretación de resultados, según los indicadores y dimensiones de evaluación que mide el cuestionario aplicado a 42 trabajadores de la UNIDT.

Los resultados serán socializados con el personal, a través de reuniones de trabajo con utilización de recursos audiovisuales e impresos. Con la participación del personal involucrado, se diseñará un plan de intervención con medidas preventivas y

disminución de riesgos psicosociales identificados en la evaluación y que generan estrés laboral.

Se destaca la importancia de la vinculación del personal administrativo y operativo evaluado, para que analicen la situación circundante (interna y externa), los hábitos personales y en la organización, así como los recursos disponibles, para proponer soluciones mediante la definición de acciones concretas a la realidad identificada.

Las medidas preventivas que se formulen deben estar caracterizadas por ser puntuales y estar descritas con los procesos adecuados, los recursos necesarios y las instancias para su ejecución.

- Identificación del ámbito de aplicación: Los participantes analizarán la información para determinar la localización y áreas de desempeño en la que se requiere reducir los riesgos a través de las medidas de prevención
- Definición de medidas preventivas:
 - En el origen de la exposición: Medidas que inciden en forma directa a la organización del trabajo, siendo de mayor efectividad las enfocadas desde el área de la salud.
 - De acompañamiento: Necesarias para la asesoría, retroalimentación, acompañamiento, etc., son relevantes en el cumplimiento de objetivos del plan de acción para la reducción y prevención de riesgos.
 - De protección: Aplicadas para la reducción de exigencias en el ámbito emocional

Fase IV: Seguimiento a medidas implementadas.

Necesarias en la identificación de resultados en el proceso, permite realizar retroalimentación, readecuación, atención a imprevistos e intervenciones para fortalecer la eficacia del plan. Es recomendado que en esta fase se realice la contrastación de los datos obtenidos en la evaluación inicial, con la procesual y post evaluación; es decir,

caracterizar los resultados que se obtienen en el proceso respecto a objetivos y metas definidas para cada acción y actividad.

La evaluación podrá realizarse en reuniones de trabajo, a través de informes permanentes o periódicos, según la estrategia aplicada, aplicación de instrumentos anónimos o diálogos de trabajo dirigido.

5.7.1.3 Etapa de métodos preventivos

Fase I: Difusión y sensibilización.

- Talleres de sensibilización con la participación del personal, con la difusión de temas de prevención de riesgos, derechos laborales, responsabilidad del trabajador en el tema de prevención de riesgos.

Fase II: Estructurar y ejecutar plan de acción preventivo.

El plan de acción comprende la fase de sensibilización, factores de riesgo, determinantes de estrés laboral, factores internos y externos de estrés laboral.

- Promoción de la realización de capacitación sobre factores de riesgo en el área administrativa y operativa de la UNIDT.
- Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención psicosocial
- Difusión y socialización del plan de prevención y atención a casos de estrés laboral.
- Entrega de manuales de normas saludables de desempeño del puesto de trabajo, trabajo en equipo, prevención y hábitos de cuidado de la salud.
- Entrega de documentos y reglamentos de cumplimiento de normativo de prevención de riesgos.
- Ejecución de campañas comunicacionales sobre hábitos de prevención de riesgos.

5.7.1.4 Etapa de registro de información e indicadores prevención de riesgos de estrés laboral

Etapa en la que se establecerán los instrumentos de difusión a partir de la información recopilada en el proceso, documentos que se remitirán a las instancias institucionales correspondientes.

5.7.2 Instrumento de evaluación de riesgos psicosociales

Para la fase IV correspondiente a seguimiento a medidas implementadas, se tiene previsto la evaluación de riesgos psicosociales con aplicación del cuestionario CoPsoQ-istas21 establecido en la norma técnica de prevención 703, validado y aprobado por la OIT para su aplicación para la evaluación de riesgos psicosociales que afectan a la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés; además, el cuestionario fue analizado a través del análisis de cada ítem de las dimensiones del instrumento.

Una vez realizado el estudio se mantendrá el anonimato de los servidores policiales y los resultados, guardando la confidencialidad de la información.

El cuestionario esta formulado en un vocabulario sencillo para su comprensión, las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que van de la siguiente manera (tabla 24).

Tabla 24

Opciones de respuesta (escala Likert).

Opción de respuesta	
Siempre	5
Muchas veces	4
Algunas veces	3
Sólo alguna vez	2
Nunca	1

Fuente: Tomado de *Manual del método del cuestionario CoPsoQ-istas21*, 2016.

El cuestionario está estructurado con 136 ítems integrados con una sección general y cinco dimensiones:

- Exigencias psicológicas
- Influencia y desarrollo de habilidades
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo
- Compensaciones
- Doble presencia.

Tabla 25

Dimensiones del cuestionario CoPsoQ-istas21 y distribución según número de ítems.

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítems en el cuestionario
Sección general	47	1 - 46
Exigencias psicológicas	23	47 - 70
Influencia y desarrollo de habilidades	25	71 - 95
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	26	96 - 121
Compensaciones	13	122 - 134
Doble presencia	2	135 - 136
Total	136	

Fuente: Tomado de *Manual del método del cuestionario CoPsoQ-istas21, 2016*

El cuestionario cuenta con 47 ítems referidos a sección general sobre datos sociométricos y socio geográficos del personal, el cuestionario cuenta además con una introducción en la que se hace constar las instrucciones para llenar el cuestionario, según la sección general o cuestionario de factores psicosociales con 89 ítems.

Los resultados se presentan con la descripción del resultado general, resultado por dimensiones, el análisis e interpretación de resultados, con la medición de acuerdo a los baremos presentados en la norma técnica y manual de evaluación del cuestionario, con niveles de riesgo, bajo, medio y alto.

Para determinar el nivel de riesgo se realiza la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada ítem, según la descripción de las cinco dimensiones de medición de factores psicosociales en el ambiente laboral.

En este contexto para determinar el nivel de riesgo por dimensiones se realiza una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integra cada dimensión, se toma como base la descripción que se presenta en la tabla 26.

Tabla 26

Límites de las dimensiones en el cuestionario CoPsoQ-istas21.

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0 - 46,33	46.34 – 59.64	56.65 – 100
Influencia y desarrollo de habilidades	0 - 28,09	28.10 – 42.14	42.15 - 100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	0 - 19,25	19.26 – 32.58	32.59 - 100
Compensaciones	0 - 21,66	21.67 – 42.78	42.79 - 100
Doble presencia	0 - 12,49	12.50 – 49.99	50.00 - 100

Fuente: Tomado de *Manual del método del cuestionario CoPsoQ-istas21*, 2016.

Para la determinación del nivel de riesgo global, con aplicación de la metodología se realizará la sumatoria de las puntuaciones obtenidas por cada dimensión, con la calificación presentada en la siguiente tabla 27.

Tabla 27

Descripción de la calificación de las dimensiones en el cuestionario CoPsoQ-istas21.

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas:: Representa esencialmente el concepto de “demanda” del modelo demanda-control-apoyo socia	Se ha logrado satisfacer las demandas de los trabajadores, refuerzo, intervención a largo plazo.	Exigencias equilibradas, nivel de intervención a mediano plazo.	Las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas. Intervención inmediata – corto plazo
Influencia y desarrollo de habilidades: autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores, es decir, el concepto de “control” del modelo demanda-control	El personal tiene un elevado control sobre la tarea, alta capacidad de aprendizaje, intervención a largo plazo.	El trabajador percibe que la empresa no le permite desarrollar con total autonomía, intervención a mediano plazo.	Los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas, o que estas son irrelevantes, y por lo mismo son escasas las posibilidades de aprendizaje
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: evalúa principalmente el liderazgo, y es	El personal percibe que no existe alto nivel de presión.	Estilos de liderazgo generan mediana presión	Los estilos de liderazgo son inapropiados, no se logra generar liderazgo a

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
más o menos equivalente al concepto de “apoyo social en la empresa” del modelo demanda-control-apoyo social	Intervención a largo plazo, fortalecimiento.	sobre la capacidad del trabajador. Intervención y capacitación mediano plazo	nivel directivo, departamental e individual. Intervención inmediata – corto plazo
Compensaciones: reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión “recompensas” del modelo desbalance esfuerzo - recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo	Seguridad del trabajo, de permanencia y que satisface las expectativas del empleador. Intervención a largo plazo, fortalecimiento.	Cierta inseguridad de permanencia, de escasa posibilidad de despido o cambio. Intervención y capacitación mediano plazo	Alta prevalencia de trabajadores que sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable. Intervención inmediata – corto plazo
Doble presencia: Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador.	Fatores personales e institucionales son compatibles. Intervención a largo plazo, fortalecimiento.	Fatores personales e institucionales en algunos casos son compatibles. Intervención y capacitación mediano plazo	Lo trabajadores perciben que las exigencias incompatibles en los ambientes laboral y familiar. Intervención inmediata – corto plazo

Fuente: Tomado de *Manual del método del cuestionario CoPsoQ-istas21*, 2016

5.7.3 Matriz exposición, origen y medidas preventivas

La matriz se presenta como una herramienta guía durante el proceso de definición de medidas preventivas. Por un lado, facilita la estructuración de la información contenida en este estudio relacionada con la exposición en cuestión. Por otro lado, posibilita la captación de las conclusiones obtenidas en cuanto al origen de las exposiciones y las recomendaciones de acciones preventivas. A continuación, se definen los resultados representativos de la investigación, el posible origen y medidas preventivas (tabla 28).

Tabla 28

Matriz de exposición, origen y medidas preventivas.

Dimensión	Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Ritmo de trabajo	95,2% está expuesto a la situación más desfavorable. Administrativo (83,3%); Analista (100%); Agente investigador (96,7%).	Siempre o muchas veces se mantiene un ritmo de trabajo alto durante toda la jornada	Falta de personal para realizar las actividades operativas y administrativas.	Incrementar el número de personal que labora en el área administrativa y operativa. Capacitar al personal que realiza el análisis de la información. Mejorar los procesos de análisis de información para reducir el tiempo.
Exigencias emocionales	64,3% está expuesto a la situación más desfavorable. Jefatura (100%); Departamento de análisis de la información (75%); Departamento de apoyo operativo (60%); Departamento de coordinación operativa (58,6%); Hombres (66,7%).	Prevalencia de situaciones desgastadores emocionalmente (52,4%)	Actividades diarias que exigen un mayor número de horas laborables.	Realizar evaluaciones anuales de riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los servidores. Planificación de charlas semestrales que ayuden al personal a mejorar su estado emocional. Controlar la carga laboral diaria y mejorar la comunicación.
Conflicto de rol	61,9% está expuesto a la situación más desfavorable. Departamento de análisis de la información (100%); Departamento de apoyo operativo (60%).	En gran medida se realizan tareas que creen que deberían realizarse de otra manera (54,8%); algunas tareas son aceptadas por algunas personas y por otras no (59,5%)	Falta de procesos estratégicos, operativos y de apoyo que faciliten la gestión operativa y administrativa.	Elaborar un manual de procedimientos de acuerdo con los procesos que se gestionan en la unidad. Socializar la gestión por procesos a todos los servidores policiales. Realizar un seguimiento permanente de los procesos investigativos para una mejora continua.
Doble presencia	54,8% está expuesto a la situación más desfavorable.	El trabajo en la empresa consume tanta energía	Las actividades investigativas policiales que	Respetar los días de descanso establecido de acuerdo con cada unidad.

Dimensión	Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
	Departamento de análisis de la información (75%); Departamento de apoyo operativo (60%); Hombres (56,7%).	que perjudica a las tareas domésticas y familiares (38,1%)	se desempeñan diariamente se presentan sin previo aviso, por lo que no existe un horario fijo de trabajo	Organización de los grupos de trabajo de acuerdo con las investigaciones que se presentan, tomando en cuenta solo el personal disponible.
Exigencias cuantitativas	50% está expuesto a la situación más desfavorable. Departamento de análisis de la información (62,5%); Departamento de apoyo operativo (60%); Mujeres (58,3%).	No se tiene el tiempo suficiente para hacer el trabajo (64,3%)	Las funciones por desempeñar de acuerdo con la estructura organizacional de la unidad no se cumplen	Establecer las áreas y las funciones pertinentes para cada persona de acuerdo con su perfil profesional y cumplimiento de actividades diarias investigativas Priorizar las actividades que deben realizarse diariamente de acuerdo con las investigaciones a ejecutarse.
Apoyo social de compañeros	33,3% está expuesto a la situación más desfavorable. Departamento de apoyo operativo (60%); Mujeres (66,7%).	Los compañeros no están dispuestos a escuchar los problemas de trabajo (14,3%); Solo algunas veces los compañeros hablan sobre cómo se realiza el trabajo (38,1%)	Diversidad de criterios para ejecutar las investigaciones policiales	Crear un departamento jurídico encargado de gestionar el criterio legal de las investigaciones. Gestionar cursos de normativa legal vigente aplicable a las actividades policiales investigativas.
Exigencias de esconder emociones	31% está expuesto a la situación más desfavorable. Departamento de análisis de la información (50%).	Siempre o muchas veces se exige ser amable independiente del trato que se recibe (66,7%); el trabajo requiere esconder las emociones (57,1%);	Al trabajar mediante un orden jerárquico policial en la unidad los subordinados mantienen una apariencia neutral ante sus superiores	Respetar el criterio de todo el personal, recomendado en una investigación policial Establecer responsabilidades en las investigaciones.
Influencia	26% está expuesto a la situación más desfavorable. Jefatura de la unidad (100%).	No se tiene influencia sobre las decisiones que afectan el trabajo (31%)	Al ser una institución policial de estructura jerárquica piramidal en ocasiones no se escucha los diversos criterios del personal.	Elaborar reuniones en donde se considere el criterio de todas las personas que se encuentran a cargo del análisis y operación de los casos a investigarse. Delegar y dar responsabilidad total de las investigaciones a realizarse.

Dimensión	Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Salud mental	Porcentaje considerable ha estado expuesto condiciones perjudiciales relacionadas a la salud mental	Siempre o casi siempre han estado nerviosos (21,44%); siempre o casi siempre han estado desanimados o tristes (19,04%); Nunca o solo alguna vez se han sentido en calma o tranquilidad (19,05%); nunca o solo alguna vez se han sentido felices (11,9%)	Carga laboral excesiva, manejo de información sensible para análisis y estructuración de casos a investigarse.	Planificar charlas psicológicas encaminadas a mejorar la salud mental de los servidores policiales. Realizar una evaluación anual de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos. Realizar seguimiento permanente de los servidores afectados emocionalmente.
Estrés	18,75% de trabajadores menores de 31 años han experimentado sintomatología de estrés; 12% entre 31 y 45 años han experimentado sintomatología de estrés;	Siempre + muchas veces: Problemas para relajarse (26,18%); Irritabilidad (21,42%); han estado tensos (21,42%); estresados (21,42%)	Actividades laborales que no se concluyen son realizadas en casa, por lo que la jornada laboral se extiende.	Fomentar actividades deportivas que mejoren las actividades laborales diarias, así como también pausas activas. Planificar reuniones en las que se fomente el compañerismo y unidad de los servidores policiales.
Burnout	18,75% del grupo menor de 31 años se encuentra en la situación más desfavorable; 12% del grupo entre 31 a 45 años se encuentra en la situación más desfavorable para la salud.	Siempre + muchas veces: Agotamiento (23,81%); agotamiento físico (23,8%); agotamiento emocional (28,58%); sensación de cansancio (26,19%).	Viajes frecuentes ya que las investigaciones son realizadas a nivel nacional.	Considerar el origen y vivienda del personal policial que se encarga de las investigaciones. Procurar que las investigaciones a realizarse tengan personal rotativo mejorando las condiciones laborales. Elaborar charlas de educación financiera para el personal.

Fuente: propia.

5.8 Cronograma de aplicación

CRONOGRAMA PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES																	
OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS	MEDIO DE VERIFICACIÓN	INSUMOS/ EQUIPAMIENTO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
					2024-2025												
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial	Aplicación de instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales en las actividades realizadas en el puesto de trabajo	Identificación de riesgos psicosociales	Informe	Ofimática	■	■											
	Identificación y análisis de los resultados de factores de riesgos	Evaluación de riesgos psicosociales identificados	Informe	Ofimática, normativa legal vigente			■	■									
Sensibilizar a los servidores policiales sobre los riesgos psicosociales que se presentan en las actividades laborales	Realizar charlas informativas sobre riesgos psicosociales	Generar mayor conciencia y conocimiento de los riesgos psicosociales	Registros	Herramientas informáticas					■								
	Talleres de sensibilización sobre el impacto de los riesgos psicosociales en la salud mental y física									■							
Diseñar e implementar un plan de acción para prevenir los riesgos psicosociales	Priorizar los riesgos psicosociales identificados	Mejora continua	Informes de evaluaciones de riesgos	Ofimática, Herramientas informáticas					■	■							
	Programar medidas de intervención para prevenir y controlar los riesgos								■	■	■	■					
	Evaluación de los datos recopilados para identificar patrones y áreas de mejora adicionales																■
				OBSERVACIONES:													
Firma del Responsable		Firma Gerente															

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Mediante el cuestionario CoPsoQ-istas21 se determinó que los miembros de la UNIDT estuvieron expuestos, en condiciones más desfavorables, a factores de riesgo relacionados con el ritmo de trabajo (95,2%), exigencias emocionales (64,3%), conflicto de rol (61,9%), Doble presencia (54,8) y exigencias cuantitativas (50%).

Adicionalmente, se observó que en todos los departamentos se encontraban en situación desfavorable para el ritmo de trabajo, exigencias emocionales y conflicto de rol. Además, se encontró que el departamento de análisis de la información tenía más exigencias de esconder emociones.

Se observó que la mayoría de los trabajadores (>50%) reportaron experiencias positivas en el trabajo. No obstante, es relevante destacar que existió una proporción de trabajadores que habían experimentado síntomas de malestar mental, con un 21,44% de trabajadores que han estado muy nerviosos y 19,04% se han sentido desanimados o tristes

La mayoría de los trabajadores de todas las edades experimentaron niveles favorables de estrés y burnout, con porcentajes significativamente altos. En cuanto a la sintomatología de burnout, se destacó la despersonalización (5,13% muy afectados y 32,90% moderadamente afectados) y la falta de realización personal (2,56% muy afectados y 25,64% moderadamente afectados), mientras que el cansancio emocional fue menos prevalente (2,56% muy afectados).

Mediante el coeficiente de correlación de Spearman se determinó una correlación positiva significativamente moderada (0,49 y p-valor de 0,0011) entre las exigencias emocionales y la sintomatología de estrés en los trabajadores. Con respecto a las dimensiones conflicto de rol y doble presencia, se determinó una correlación

moderada y estadísticamente significativa con las dimensiones de salud mental, estrés y burnout. Adicionalmente, se identificó una correlación positiva moderadamente fuerte (0,54) entre la sintomatología de burnout y sus consecuencias.

Se desarrolló un plan de vigilancia dirigido a los miembros de la UNIDT a nivel nacional, fundamentado en los resultados obtenidos mediante los cuestionarios C.B.B. y CoPsoQ-istas21. El propósito primordial de esta iniciativa fue mitigar el riesgo asociado a la sintomatología de estrés, burnout y a las cuestiones de salud mental derivadas del entorno laboral. Dentro de este plan, se identificaron tanto los resultados de la exposición y sus ubicaciones específicas, como el posible origen de estos resultados. Además, se establecieron medidas preventivas particulares para abordar cada dimensión, configurando así una conclusión integral y orientada hacia la mejora del bienestar psicosocial de los miembros del personal de la UNIDT.

La identificación del origen de la exposición de los factores de riesgo y su clasificación de acuerdo con el departamento y sexo, así como los antecedentes (tedio, características de la tarea, organización) permitió identificar patrones y condiciones que reduzcan el impacto en la salud mental de los miembros de la UNIDT.

6.2 Recomendaciones

Realizar un monitoreo continuo de los servidores policiales posterior a la ejecución del plan de acción con el propósito de evaluar los resultados a largo plazo, centrándose en la disminución de los síntomas de estrés y la mejora de las condiciones psicosociales.

Realizar un análisis más detallado y específico por departamento para identificar factores de riesgo particulares que puedan variar entre las distintas unidades de la UNIDT.

Realizar un seguimiento específico sobre los síntomas de malestar mental experimentados por el 21,44% de los trabajadores que se han sentido muy nerviosos y el 19,04% que se han sentido desanimados o tristes. Identificar factores específicos que contribuyan a estos síntomas y proponer intervenciones adecuadas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alves, L., Abreo, L., & Petkari, E. (2023). Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 332, 283-298. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.03.081>
- Andina, S. G. (23 de septiembre de 2005). Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Baka, L. (2015). The effects of job demands on mental and physical health in the group of police officers testing the mediating role of job burnout. *Studia Psychologica*, 57(4), 285-300. doi:10.21909/sp.2015.03.700
- Baruch-Feldman, E., Brondolo, D., & Ben-Dayana, J. (2022). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Occup. Health Psychol.*, 84-93. doi:<https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.84>
- Blanch, J., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 175-189.
- Boada, J., & Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC.
- Castro, Y., Orjuela, M., Lozano, C. A., & Vargas, N. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 53-71.
- Chinchilla, A. (2008). *La depresión y sus máscaras: aspectos terapéuticos*. Buenos Aires: Médica Panamericana.
- Comunidad Andina. (2004). Decisión 584. Obtenido de <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf>

- De la Fuente, S., Aguayo, R., & Vargas, C. (2013). Prevalence and risk factors of burnout syndrome among spanish police officers. *Psicothema*, 488-493.
doi:<https://doi.org/10.7334/psicothema2013.81>
- Diène, E., Fouquet, A., & Esquirol, Y. (enero de 2012). Cardiovascular diseases and psychosocial factors at workMaladies cardiovasculaires et facteurs psychosociaux au travail. *Archives of Cardiovascular Diseases*, 105(1), 33-39.
- Ecuador, A. N. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Registro Oficial 449.
- Ergo/IBV. (marzo de 2022). Obtenido de Módulo Psicosocial: CoPsoQ-istas21:
https://www.ergoibv.com/wp-content/uploads/2022/03/E21__19__Modulo-PsicoCoPsoQ-istas21.pdf
- Exteriores, C. A. (2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores.
- García, A. (2007). *Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador*. Obtenido de Propuesta de creación de un Modelo de Clínica de Salud Mental para los: <https://aepn.gob.ec/index.php/biblioteca/2-administracion/24-propuesta-de-creacion-de-un-modelo-de-clinica-de-salud-mental-para-los-miembros-de-la-institucion-policial>
- González, A., Floría, P., & Diego, G. (2003). *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Guardia, J., Perú, M., & Barrios, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 939-944.

- Guimont, C., Brisson, G., & Dagenais, G. (octubre de 2011). Effects of job strain on blood pressure: a prospective study of male and female white-collar workers. *Journal Public Health*, 1436-1443. doi:10.2105/AJPH.2004.057679
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación (sexta edición)*. McGraw-Hill.
- Hoven, H., Wahrendorf, M., & Siegrist, J. (2015). Occupational position, work stress and depressive symptoms: a pathway analysis of longitudinal share data. *J. Epidemiol. Community Health*, 69, 447-452. doi:10.1136/jech-2014-205206
- Hu, Q., Schaufeli, W., & Taris, T. (2016). Extending the job demands-resources model with guanxi exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 127-140. doi: 10.1108/JMP-04-2013-0102
- IESS. (2016). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Ecuador, Ecuador.
- INSST. (2016). El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. *NTP 703*. Retrieved from https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087
- INSST. (2020). *Riesgos Ergonómicos en el trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (junio de 2023). *Ecuador en Cifras*. Obtenido de Camas y egresos hospitalarios: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/camas-y-egresos-hospitalarios/>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo . (2004). *El programa de ayuda al empleado (EAP)*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabaj.

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (noviembre de 2022). Obtenido de Factores de riesgo psicosocial. Concepto y caracterización:
<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2010.%20Factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (noviembre de 2022). Obtenido de Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial:
<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2011.%20Efectos%20de%20la%20exposici%C3%B3n%20a%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>
- Jodas, D., Melanda, F., Mesas, A., & González, A. (4 de octubre de 2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS One*, *12*(10), 1-29.
doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Kumar, V., & kamalanabhanm, J. (2017). Moderating role of work support in stressor-burnout relationship: an empirical investigation among police personnel in India. *Psychol. Stud.*, 85-97. doi:<https://doi.org/10.1007/s12646-017-0383-0>
- Lek, J., Vendrig, A., & Schaafsma, F. (2020). What are psychosocial risk factors for entrepreneurs to become unfit for work? A qualitative exploration. *Work*, 499-506.
- López, N., Torres, E., Mora, C., & Ricaurte, E. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales y bournout del personal directivo y técnico operativo de la DINASED-Quito. *Universidad Internacional SEK*.
- Lucero, M., Sabastizagal, I., Astete, J., Burgos, M., & Villarreal, D. (2022). Validación de la versión media y corta del CENSOPAS-COPSOQ: un estudio psicométrico

en población peruana. *Salud pública de BMC*.

doi:<https://doi.org/10.1186%2Fs12889-022-13328-0>

Ministerio del Interior. (2017). *Policía Nacional del Ecuador*. Obtenido de Guía para la prevención de riesgos genéricos derivados de la actividad laboral de los servidores policiales y civiles de la Policía Nacional del Ecuador:

<https://www.policia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/1.-GUIA-PREVENCION-DE-RIESGOS-POLICI%CC%81A-NACIONAL-03-02-2017-TAMAN%CC%83O-A5.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2023). Código Integral del Trabajo. Obtenido de

https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2006). Obtenido de NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales:

https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087

Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R. M., & Molinero, E. (julio de 2014). *ISTAS*.

Obtenido de Manual del Método CoPsoQ-istas21 (version 2):

[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 1-19.

Neylon, A., Canniffe, C., Anandb, S., & Kreatsoulas, C. (junio de 2013). A Global

Perspective on Psychosocial Risk Factors for Cardiovascular Disease. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 55(6), 574-581.

- Occupational Health Clinics for Ontario Workers. (septiembre de 2022). Obtenido de Psychosocial Risk Factors and Musculoskeletal Disorders:
https://www.ohcow.on.ca/wp-content/uploads/2022/09/infosheet_PSYCHOSOCIAL_2.pdf
- OIT. (2012). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (Organización Internacional del Trabajo, Ed.) Obtenido de Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo: <https://www.insst.es/documentacion/enciclopedia-oit>
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo: <https://www.insst.es/documentacion/enciclopedia-oit>
- Organización Mundial de la Salud. (27 de septiembre de 2023). Obtenido de Desórdenes de ansiedad: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>
- Paspuel, E. (2022). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en el personal de una agencia de aduanas. *Universidad internacional SEK*.
- Petros, G., Despoina, F., & Theodoros, K. (2021). Risk factors for stress among police officers: A systematic literature review. *IOS Press*, 68(4), 1255-1272.
doi:10.3233/WOR-213455
- Realpe, D., Barahona, J., & Freire, L. (2022). Factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el Grupo de. *Universidad Internacional del Ecuador*.
- Sánchez, B. (2017). Diagnóstico de los riesgos psicosociales del personal que labora en la Policía Guardia Ciudadana de Cuenca. *Universidad del Azuay*.

- Social, I. E. (4 de marzo de 2016). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Ecuador.
- Social, M. d. (06 de junio de 1979). Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas. Ecuador: Registro Oficial 698.
- Sorengaard, T., & Langvik, E. (2022). The Protective Effect of Fair and Supportive Leadership against Burnout in Police Employees. *Safety and Health at Work*, 13(4), 475-481. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.09.002>
- Superintendencia de Riesgos de Trabajo. (2022). *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina*. Obtenido de Factores y Riesgos Psicosociales del Trabajo:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Talavera, B., Luceño, L., Marín, J., & García, Y. (2018). Psychosocial Risk Factors, Burnout and Hardy Personality as Variables Associated With Mental Health in Police Officers. *Frontiers in Psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2018.01478
- Thomas, K., Nilsson, E., Festin, K., & Henriksson, P. (2020). Associations of Psychosocial Factors with Multiple Health Behaviors: A Population-Based Study of Middle-Aged Men and Women. *Environmental Research and Public Health*, 17(4). doi:10.3390/ijerph17041239
- Vásconez, R. (2016). *Identificación de Riesgos Psicosociales en el Talento Humano del Grupo de Intervención y Rescate de la Policía Nacional del Distrito Metropolitano de Quito*. Quito: Universidad Internacional del Ecuador.
- Violanti, J., Charles, L., McCanlies, E., Hartley, T., & Baughman, P. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Emeral Insight*, 40(4), 642-656. doi:<https://doi.org/10.1108/pijpsm-06-2016-0097>

Waters, J., & Ussery, W. (2007). Police stress: history, contributing factors, symptoms, and interventions. *Emerald Insight*, 30(2), 169-188.

doi:<https://doi.org/10.1108/13639510710753199>

Yang, H., Lu, M., & Haldeman, S. S. (2023). Psychosocial Risk Factors for Low Back Pain in US Workers: Data from the 2002–2018 Quality of Work Life Survey.

Am J ind Med, 66(1), 41-53. doi:10.1002/ajim.23444