



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA

**EVALUACIÓN DE NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
MANIPULACIÓN DE CADÁVERES POR EL PERSONAL DE LA DINASED EN
EL ECUADOR, 2024**

AUTOR/A: Elvis Santiago Morales Torres

DIRECTOR: MSc. Anabela Salomé Galárraga Andrade

ASESOR: MSc. Yarad Salguero William Saud

IBARRA - ECUADOR

2025

DEDICATORIA

Al todo poderoso, por darme salud y la fortaleza para poder concluir con éxito esta etapa de mi vida en mi formación personal y profesional.

A mis padres, por ser mi pilar en los momentos más desafiantes, por su amor y apoyo incondicional, quienes con esfuerzo y ejemplo me han enseñado el valor del conocimiento y la perseverancia.

A mi amada esposa y mis hijas, por su comprensión y paciencia que día a días me motivaron para continuar en el proceso de aprendizaje.

A mis distinguidos docentes, a mi directora de tesis MSc. Galarraga Andrade Anabela Salomé y a mi asesor MSc. Yarad Salguero William Saud, por su responsabilidad y compromiso al momento de compartir sus conocimientos y de guiarme en este reto cumplido.

Elvis Santiago Morales Torres

AGRADECIMIENTOS

La culminación del presente trabajo de grado representa un logro académico, que ha sido alcanzado gracias al apoyo incondicional de personas a quienes deseo expresar mi más sincero agradecimiento.

Principalmente a Dios, por brindarme salud y sabiduría necesarias para lograr superar todas las adversidades que implicó este proceso de aprendizaje profesional.

A mi familia, a mis padres por su amor y su apoyo incondicional, que marcaron un precedente fundamental para continuar firme en este periodo de formación académica.

A mi directora de tesis MSc. Galarraga Andrade Anabela Salomé y a mi asesor MSc. Yarad Salguero William Saud, por su acertada su guía, dedicación y exigencia académica, su asesoramiento oportuno, de intercambio de experiencias y criterio técnico para el desarrollo del presente trabajo de grado.

Elvis Santiago Morales Torres

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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 la entrega del presente trabajo 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	1003615109		
APELLIDOS Y NOMBRES	Elvis Santiago Morales Torres		
DIRECCIÓN	Otavalo, Cdla. El Valle		
EMAIL	esmoralest@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO		TELÉFONO MÓVIL:	0995748985
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	EVALUACIÓN DE NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MANIPULACIÓN DE CADÁVERES POR EL PERSONAL DE LA DINASED EN EL ECUADOR, 2024.		
AUTOR:	Elvis Santiago Morales Torres		
FECHA: DD/MM/AAAA	18/07/2025		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
TITULO POR EL QUE OPTA	MAGÍSTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
DIRECTOR	MSc. Anabela Salomé Galárraga Andrade		

2. CONSTANCIAS

El autor Elvis Santiago Morales Torres, 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 18 días del mes de julio del año 2025

EL AUTOR:

Nombre: Elvis Santiago Morales Torres



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO



Ibarra, 28 de mayo de 2025

Dra.
Lucía Yépez
DECANA FACULTAD DE POSGRADO

ASUNTO: Conformidad con el documento final

Señora Decana:

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado "EVALUACIÓN DE NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MANIPULACIÓN DE CADÁVERES POR EL PERSONAL DE LA DINASED EN EL ECUADOR, 2024" del maestrante Elvis Santiago Morales Torres, de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Director/a	MSc. Galárraga Andrade Anabela Salomé	ANABELA SALOME GALARRAGA ANDRADE A ANDRADE Firmado digitalmente por ANABELA SALOME GALARRAGA ANDRADE A ANDRADE Fecha: 2025.05.28 15:46:18 -05'00'
Asesor/a	MSc. Yarad Salguero William Saud	WILLIAM SAUD YARAD SALGUERO Firmado digitalmente por WILLIAM SAUD YARAD SALGUERO Fecha: 2025.05.28 15:58:06 -05'00'

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	4
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	10
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I.....	13
INTRODUCCIÓN.....	13
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1 Contextualización del problema.....	15
1.2 Identificación de la problemática.....	17
1.3 Relación con la literatura y el estado del arte.....	17
1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central.....	18
1.5 Objetivos.....	19
1.5.1 Objetivo general.....	19
1.5.2 Objetivos específicos.....	19
1.6 Justificación de la investigación.....	19
CAPÍTULO II.....	23
2. MARCO REFERENCIAL.....	23
2.1 Marco teórico.....	23
2.2 Estrés.....	23

2.2.1 Definición de Estrés	23
2.2.2 Tipos de Estrés	25
2.2.3 Estrés Laboral	27
2.2.4 Causas del Estrés Laboral.....	28
2.2.5 Consecuencias del Estrés Laboral	30
2.2.6 Estrategias para la Prevención del Estrés Laboral.....	31
2.2 Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT)	32
2.2.1 Criterios clínicos.....	32
2.2.2 Diferencias individuales y factores de riesgo	34
2.2.3 Abordaje y tratamiento	35
2.3 Fundamentación del problema	35
2.1.2 Conceptualización de la problemática.....	37
2.1.3 Teorías que respaldan el estudio.....	39
Teoría de Herzberg	39
2.2.2 Modelo de Nadler y Lawler.....	40
2.2.3 Teoría Situacional.....	42
2.1.4 Investigaciones previas y su relación con el problema.	43
2.4 Manipulación de cadáveres	46
2.4.1 Normativas legales y bioéticas sobre la manipulación de cadáveres en Ecuador	47
2.4.2 Impacto psicológico o emocional	49
2.5 Marco legal	51
2.5.1 Ley Orgánica de Salud	53
CAPÍTULO III	55
3. MARCO METODOLÓGICO	55
3.1 Enfoque investigación	55

3.2 Tipo de investigación	55
3.3 Diseño de investigación.....	56
3.4 Descripción del área de estudio	56
3.4.1 Población y muestra.....	56
3.4.2 Criterios de inclusión.....	56
3.4.3 Criterios de exclusión	57
3.5 Procedimiento.....	57
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
3.7 Técnicas de análisis de datos	58
3.8 Consideraciones éticas.....	59
CAPITULO IV	60
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
4.1 Resultados.....	60
4.2 Discusión	67
4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico	67
4.2.2 Fortalezas y limitaciones	69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
Conclusiones.....	70
Recomendaciones	71
REFERENCIAS	72
Anexos.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Enfoques teóricos sobre el estrés.....	24
Tabla 2. Principales factores generadores de estrés laboral	28
Tabla 3. Categorías de síntomas del Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT)	33
Tabla 4. Características clave de la teoría situacional	42
Tabla 5. Ámbitos de manipulación de cadáveres en Ecuador	48
Tabla 6. Características sociodemográficas.....	60
Tabla 7. El Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)	62
Tabla 8. Puntajes de la Escala de Trauma Secundario Profesional (STSS)	63
Tabla 9. Relación entre carga de trabajo y niveles de estrés	64

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**EVALUACIÓN DE NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
MANIPULACIÓN DE CADÁVERES POR EL PERSONAL DE LA DINASED EN
EL ECUADOR, 2024**

Autor: Elvis Santiago Morales Torres

Director: Anabela Salomé Galárraga Andrade

Año: 2025

RESUMEN

El estrés laboral se define como el conjunto de respuestas cognitivas, emocionales, conductuales y fisiológicas de los trabajadores ante condiciones adversas en su entorno laboral, resultantes de la naturaleza de sus tareas, la dinámica organizacional o la estructura del empleo. En este estudio se analizaron los niveles de estrés laboral y su relación con la manipulación de cadáveres por parte del personal policial de la Dirección Nacional de Delitos contra la Vida, Muertes Violentas, Desapariciones, Extorsión y Secuestros (DINASED) en Ecuador durante el año 2024. El enfoque fue cuantitativo, lo que permitió analizar datos numéricos y establecer correlaciones entre las variables: estrés laboral y exposición a cadáveres. Los resultados evidenciaron que este personal presenta niveles moderados de estrés y trauma secundario, especialmente en dimensiones como las demandas del trabajo y la intrusión emocional. Se identificó que la sobrecarga operativa, el limitado control sobre las tareas y el contacto frecuente con escenas traumáticas son factores clave que afectan su bienestar psicológico. La correlación directa entre la exposición a estos escenarios y el aumento del estrés confirma la necesidad de intervenciones institucionales. En conclusión, el entorno laboral de estos agentes exige atención prioritaria en salud mental, mediante estrategias de prevención, apoyo emocional y mejora de las condiciones de trabajo.

Palabras clave: Estrés laboral, Trauma secundario, Salud mental, Policía investigativa

ABSTRACT

Work-related stress is defined as the set of cognitive, emotional, behavioral, and physiological responses exhibited by workers in the face of adverse conditions in their work environment, resulting from the nature of their tasks, organizational dynamics, or the structure of their employment. This study analyzed the levels of occupational stress and its relationship with the handling of corpses by police personnel from the National Directorate of Crimes Against Life, Violent Deaths, Disappearances, Extortion, and Kidnappings (DINASED) in Ecuador during 2024. A quantitative approach was employed, allowing for the analysis of numerical data and the establishment of correlations between the variables: occupational stress and exposure to corpses. The results showed that these personnel presented moderate levels of stress and secondary trauma, particularly in areas such as job demands and emotional intrusion. Operational overload, limited control over assigned duties, and frequent contact with traumatic scenes were identified as key factors negatively impacting their psychological well-being. The direct correlation between exposure to such scenarios and increased stress levels highlights the urgent need for institutional interventions. In conclusion, the work environment of these agents requires prioritized attention to mental health through prevention strategies, emotional support, and improvements in working conditions.

Keywords: Occupational stress, Secondary trauma, Mental health, Investigative police

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se define como el conjunto de respuestas cognitivas, emocionales, conductuales y fisiológicas de los trabajadores ante condiciones adversas en su entorno laboral resultantes de la naturaleza de sus tareas, la dinámica organizacional o la propia estructura de su empleo (Buitrago et al., 2021). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Banco Mundial et al., 2019), en 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad laboral padecen de un trastorno mental. A nivel mundial, se calcula que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que representa un costo aproximado de US\$ 1 billón anual en pérdida de productividad. En tal sentido, pese a que este fenómeno ha sido ampliamente estudiado en sectores como la salud, el transporte y la seguridad por su impacto en el bienestar psicológico de los trabajadores y la eficiencia de las instituciones. En los policías, el estrés laboral se ve exacerbado por la exposición frecuente a escenarios de alto estrés emocional, decisiones críticas bajo presión y el contacto directo con la muerte, especialmente en unidades especializadas como la Dirección Nacional de Delitos Contra la Vida, Muertes Violentas, Desapariciones, Extorsiones y Secuestros (DINASED).

Si bien gran parte de la literatura aborda el síndrome de burnout y la fatiga operacional en las fuerzas policiales, existen pocos estudios que aborden específicamente los efectos psicológicos del manejo directo de cadáveres, práctica que forma parte del trabajo del personal de la DINASED. El contacto constante con restos humanos, escenas de violencia y descomposición orgánica no sólo representa un riesgo físico sino también un factor estresante importante con posibles consecuencias emocionales y conductuales. La exposición repetida

a estos eventos puede provocar desensibilización, trauma indirecto, insomnio, ansiedad e incluso afecciones como el trastorno de estrés postraumático.

En este contexto, el objetivo es documentar y registrar sistemáticamente los niveles de estrés laboral de estos agentes y analizar en qué medida están relacionados con la frecuencia e intensidad de su contacto con cadáveres. Esta línea de investigación arrojará luz sobre un problema silencioso que, si no se aborda adecuadamente, puede afectar tanto a la salud mental del personal como a la calidad de los servicios de investigación. El objetivo de esta investigación es, por tanto, indagar en la relación entre los niveles de estrés laboral y el manejo de cadáveres en los agentes policiales de la DINASED en Ecuador en el año 2024. Por lo tanto, el objetivo de este estudio se centra en medir los niveles de estrés laboral y su relación con el manejo de cadáveres por parte del personal de la DINASED en Ecuador en el año 2024.

En tal sentido, esta investigación está centrada de la siguiente forma el primer capítulo introduce la temática, estableciendo los fundamentos conceptuales y empíricos que sustentan la investigación. Se plantea el problema de estudio, se justifica su relevancia y se formulan los objetivos específicos que guiarán el desarrollo del trabajo. Además, se delimita el alcance de la investigación en términos espaciales, temporales y poblacionales, centrandolo en el personal operativo de la DINASED. El segundo capítulo desarrolla una revisión exhaustiva del marco teórico, abordando los antecedentes sobre el estrés laboral, el impacto emocional de la exposición a cadáveres, y los modelos teóricos que explican la relación entre ambos. Se analizan los efectos fisiológicos y emocionales del trabajo forense y se operacionalizan las variables clave del estudio.

El tercer capítulo describe el marco metodológico y especifica el diseño de la investigación, el tipo de estudio, los métodos de recolección de datos y los instrumentos utilizados para evaluar los niveles de estrés y las características del contacto con cadáveres. También se abordan aspectos éticos del estudio con población policial. Finalmente, el cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos, los cuales fueron analizados mediante técnicas estadísticas que permiten una comparación del nivel de estrés con la manipulación forense. Se discuten los resultados a la luz de estudios previos y se ofrecen recomendaciones prácticas para mejorar el bienestar psicológico de los agentes de policía, así como sugerencias para futuras investigaciones en los campos de la ciencia forense y la salud ocupacional en la policía.

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Contextualización del problema

La práctica operativa policial muestra que las tareas en unidades especiales como la DINASED requieren de interacciones constantes entre el entorno institucional, los protocolos de intervención y el manejo directo de escenas altamente sensibles como el manejo de cadáveres. Esta dinámica, caracterizada por la presión emocional y las exigencias técnicas, hace que el estrés laboral sea un factor crucial que afecta tanto la estabilidad emocional del personal como su desempeño operativo y capacidad de respuesta en situaciones críticas. La naturaleza de estas tareas, junto con la tensión psicológica del contacto recurrente con la muerte, ha contribuido a un aumento significativo de los niveles de estrés dentro de esta unidad especializada, lo que tiene un impacto directo en el bienestar individual y la eficacia institucional.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) ha señalado que los riesgos psicosociales como el estrés, la violencia y los eventos traumáticos en el lugar de trabajo representan una grave amenaza para la salud de los trabajadores, especialmente en trabajos con alto estrés emocional. A esto se suma la advertencia de la OMS (OMS, 2020), que estima que un 15% de los adultos en edad laboral padecen trastornos mentales y que cada año se pierden alrededor de 12 mil millones de días laborales en todo el mundo debido a la ansiedad y la depresión, lo que resulta en costos económicos de más de un billón de dólares en pérdida de productividad. En este sentido, el estrés laboral en el sector policial no sólo es consecuencia de condiciones adversas o elevadas cargas de trabajo, sino también de la falta de estrategias organizacionales claras para gestionar el bienestar emocional. Factores como la exposición continuada a escenas de violencia, la presión institucional, la falta de apoyo psicológico y la normalización del sufrimiento se han identificado como factores clave en el desarrollo de síntomas como el burnout, la ansiedad y el estrés postraumático.

Por esta razón, los policías de la DINASED encargados de recuperar cadáveres e investigar muertes violentas están expuestos a situaciones especialmente emocionales que afectan no sólo su equilibrio psicológico, sino también su desempeño, motivación y seguridad laboral. La manipulación constante de restos humanos, a menudo en situaciones traumáticas, crea un entorno en el que el estrés puede convertirse en una amenaza silenciosa, desencadenando deterioro psicológico, conflictos internos, despersonalización y pérdida de significado profesional.

En este contexto, este estudio se centra en el análisis del caso del personal policial de la DINASED en Ecuador en el año 2024, con el fin de evaluar el nivel de estrés profesional y la relación con el manejo directo de cadáveres como parte de sus funciones. A pesar del

riesgo que implica, la implementación de estrategias institucionales para brindar apoyo emocional al personal es inadecuada. La falta de protocolos específicos de prevención y reducción del estrés en esta unidad se ha traducido en condiciones laborales que pueden provocar desmotivación, un deterioro del clima organizacional y un deterioro progresivo de la salud general de los miembros.

1.2 Identificación de la problemática

El personal policial de la DINASED está expuesto de manera constante a situaciones altamente estresantes, entre ellas la manipulación de cadáveres y la investigación de hechos violentos. Estas condiciones, propias de su labor, generan una carga emocional significativa que puede afectar su salud mental, su estabilidad emocional y su desempeño laboral. Sin embargo, esta realidad ha sido escasamente evaluada de forma sistemática.

La presente investigación busca responder a la pregunta: ¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y la frecuencia de manipulación de cadáveres en el personal de la DINASED en el Ecuador durante el año 2024?

1.3 Relación con la literatura y el estado del arte

El estrés laboral en el ámbito policial ha sido ampliamente estudiado debido a la naturaleza elevada y emocionalmente exigente del trabajo. Diversos autores coinciden en que los cuerpos policiales están expuestos a constantes factores estresantes como la violencia, la presión institucional y la exposición prolongada a situaciones críticas. En tal sentido el autor Leguizamo & Ramos, (2022), destaca que la exposición al uso de la fuerza y el enfrentamiento cotidiano con conflictos sociales representan focos importantes de tensión psicológica en los agentes de seguridad.

En cuanto a los aspectos organizacionales, Chávez et al.,(2021) evidenciaron que los estresores entre los policías en turnos rotativos y fijos están relacionados en gran medida con deficiencias en la estructura institucional y la sobrecarga operativa, que empeoran progresivamente el bienestar emocional del personal. Aunque este estudio no se centra en el manejo de cadáveres, muestra cómo los factores organizacionales internos influyen en el desarrollo del estrés crónico. Trujillo (2022), por su parte, analizó la relación entre estrés laboral y calidad de vida de policías de tránsito en Perú y concluyó que los altos niveles de estrés afectan no solo el estado emocional de los agentes, sino también su desempeño laboral y su percepción de bienestar general.

Pese a la existencia de estos aportes, la literatura académica aún presenta vacíos en torno a situaciones laborales específicas, como la manipulación directa de cadáveres, la cual representa una fuente de tensión poco visibilizada, pero potencialmente nociva. De ahí la importancia de esta investigación, que pretende aportar evidencia empírica sobre un fenómeno poco abordado en el ámbito policial de América Latina.

1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central

Este estudio sostiene que el manejo de cadáveres, una de las tareas centrales del personal policial de la DINASED, representa una fuente importante de estrés ocupacional que puede impactar negativamente la salud mental, la estabilidad emocional y el desempeño operativo de los agentes. Con base en esta premisa, se propone que una evaluación exhaustiva de los niveles de estrés ocupacional debería revelar el alcance del problema y proporcionar la base para el desarrollo de estrategias institucionales para prevenir, mitigar y tratar el desgaste emocional en este grupo ocupacional.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Medir los niveles de estrés laboral y su relación con la manipulación de cadáveres por el personal de la DINASED en el Ecuador, 2024.

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar las condiciones laborales que pueden afectar la salud mental y emocional que contribuyen diariamente en el estrés laboral del personal policial de la DINASED en el Ecuador.
- Determinar cómo la evaluación de niveles de estrés laboral, ayudará a mitigar la afectación de estrés en el personal de la DINASED del Ecuador 2024.
- Analizar si los niveles de estrés son causados por la manipulación de los cadáveres en el personal policial de la DINASED del Ecuador.

1.6 Justificación de la investigación

La afectación por estrés laboral relacionado a la exposición a hechos violentos y manipulación de cadáveres, puede ocasionar graves problemas de salud mental y emocional en el personal policial de la DINASED en el Ecuador, esto debido a la naturaleza del trabajo en el cual se enfrentan a diferentes experiencias. Según un estudio de investigación publicado en la Revista Brasileira de Epidemiologia, se encontró que hasta el 20% de los policías experimentan síntomas de estrés laboral en comparación con el 3.5% de la población general. Esto indica que los trabajadores del orden público están expuestos a un riesgo sustancialmente mayor de desarrollar TEPT debido a la naturaleza traumática de su trabajo (Melo, 2019).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se identificó una notable afectación en la

salud emocional y mental del personal policial, derivada de su constante exposición a eventos potencialmente traumáticos, tales como enfrentamientos armados con delincuentes, situaciones de violencia extrema, suicidios, homicidios, extorsiones y secuestros. Esta realidad ha sido abordada desde hace décadas por diversos estudios. En este contexto, Kardiner (1941) introdujo el término "neurosis traumática" para describir los efectos psicológicos observados en soldados que participaron en combates durante la Segunda Guerra Mundial. Posteriormente, lo que se conoció como "síndrome de Vietnam", denominado por primera vez hace más de tres décadas, reforzó la idea de que cada conflicto bélico genera una denominación diagnóstica particular, aunque los síntomas presentados tienden a ser sorprendentemente similares. Estas experiencias, consideradas entre las más traumatogénicas de la actividad humana, confirman que la exposición constante a escenarios violentos desencadena secuelas emocionales profundas, incluso en contextos no bélicos como el ejercicio policial.

Según (Vallejo, 2011), una investigación realizada con 347 policías y militares con trastorno de estrés laboral mostró que presentaban dificultades y tenían problemas en el ámbito familiar, laboral, emocional y conductual. 70% de ellos se divorciaban, 55% presentaban problemas con sus parejas y sus padres, 42% eran inestables laboralmente, 40% mostraban problemas de violencia y 39% tenían problemas con la justicia. En consideración a lo antes descrito, vemos que la mayor afectación de estrés postraumático es en el personal que labora en la Dirección Nacional de Delitos contra la Vida, Muertes Violentas, Desapariciones, Extorsión y Secuestros (DINASED), en relación al personal policial del servicio preventivo, ya que el 85 % de los Agentes Investigadores operativos se enfrentan diariamente con delincuentes, presencian caso de violencia, suicidios, homicidios, extorsiones y secuestros, el 15 % ocupan puestos administrativos, mientras que el 45 % del

personal policial del servicio preventivo realiza presencia policial y un 30% se enfrentan con delincuentes, o presencian caso de violencia, finalmente un 25% ocupan puestos administrativos.

Es importante resaltar que se debe velar por el bienestar, la salud mental y emocional de los servidores policiales, a fin de poder mantener al máximo su desempeño laboral, el cual está enfocado garantizar la seguridad de la sociedad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) destacó que el estrés laboral no solo afecta la calidad de vida de los individuos, sino que también puede afectar la eficacia del desempeño laboral, lo cual podría comprometer directamente la seguridad ciudadana (OMS, 2019). Es por ello que, al seguir exponiendo a los servidores policiales que laboran en la DINASED a situaciones altamente traumáticas, como la exposición reiterada a hechos violentos y la manipulación de cadáveres, sin implementar programas de mitigación o intervención psicológica, se corre el riesgo de que desarrollen afectaciones postraumáticas que comprometan su desempeño laboral, especialmente considerando que se trata de investigaciones de alta conmoción nacional, como los delitos contra la vida y la libertad de las personas.

Según el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-5, American Psychiatric Association, (2013), la exposición directa o repetida a detalles aversivos de eventos traumáticos es uno de los factores que puede desencadenar trastornos relacionados con el trauma y el estrés, como el trastorno de estrés postraumático, afectando el funcionamiento ocupacional y social del individuo. En este contexto, el perfil psicológico ideal de un policía, de acuerdo con González (2016), busca profesionales íntegros, resilientes, con habilidades cognitivas y sociales sólidas, y un profundo compromiso con la ética y la vocación de servicio, siendo este perfil fundamental para garantizar un cuerpo policial eficaz, confiable y capaz de afrontar los retos de la sociedad actual.

Aunque la exposición a la violencia criminal aumente de manera descontrolada los servidores policiales continuarán exponiéndose a experimentar procedimientos traumáticos que finalmente conlleva a un aumento de riesgo para desarrollar una afectación de estrés laboral, Mas (2017) realizó un estudio sobre estrés laboral en agentes de la Policía Nacional del Perú en la Comisaria Sol de Oro, Los Olivos, Lima en el año 2017. en donde encontró que la situación a la que se enfrentan los policías hoy a nivel mundial es considerada como estresante debido a la exposición que tiene a la violencia, que incluyen la posibilidad de ser herido o morir.

Por lo tanto, se puede determinar que el personal policial de la DINASED en el Ecuador, se encuentra especialmente vulnerable a desarrollar afectaciones de estrés laboral en relación al incremento delictual y a la falta de apoyo organizacional para la implementación de programas de intervención efectivos para mitigar los efectos del estrés laboral en este grupo de Agentes Investigadores, según Peña (2017) se considera que el estrés es perjudicial para la salud y la vida de las personas.

Implementar programas de intervención que ayudará a mitigar la afectación por estrés laboral relacionados a la exposición a hechos violentos y manipulación de cadáveres en el personal policial de la DINASED en el Ecuador, se basa en mejorar el bienestar de la salud mental en el ámbito laboral, de tal manera que se pueda contar con profesionales altamente especializados con la capacidad de control de emociones a través de la aplicación técnicas de tratamiento para el estrés laboral. Instituciones similares en otros países han adoptado medidas proactivas para abordar el estrés laboral en su personal, lo que demuestra que es posible implementar programas efectivos de intervención incluso en entornos de alta exigencia como el policial (Skogstad et al., 2013).

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

2.2 Estrés

El fenómeno psicosocial del estrés afecta a personas en una amplia variedad de situaciones. Se considera una interacción específica entre los seres humanos y el medio ambiente. Las situaciones que subjetivamente se perciben como amenazantes pueden manifestarse no sólo en la vida cotidiana, sino también, a menudo, en el lugar de trabajo. Según los investigadores, factores como la evaluación social de los demás y las altas exigencias al medio ambiente contribuyen significativamente al estrés en el lugar de trabajo (Cieślak y otros, 2020).

Con el tiempo, diversos autores han descrito el estrés laboral como un desafío que amenaza tanto la salud física como mental de los empleados. Según Osorio y Cárdenas (2017) se define como una consecuencia de factores de riesgo psicosocial que probablemente tengan un impacto significativo en la salud de los empleados y en el éxito de la empresa a largo y mediano plazo.

2.2.1 Definición de Estrés

El estrés se define como una reacción adaptativa del cuerpo que se produce en respuesta a estímulos internos o externos que imponen demandas físicas o psicológicas. Su expresión varía dependiendo de las características individuales y de los procesos psicológicos que median esta respuesta. Diferentes autores han abordado el concepto de estrés desde distintas perspectivas. A los efectos de este análisis, se considera estrés a la totalidad de reacciones fisiológicas y emocionales que experimenta un individuo en respuesta a

determinadas circunstancias. En este sentido, se entiende como la reacción inespecífica del organismo ante cualquier demanda, necesidad o estímulo del entorno (Ortiz, 2020).

El término “estrés” deriva del vocablo inglés “stress”, lo que explica su uso en la literatura científica sin adaptación al español. Aunque algunos autores utilizan sinónimos como tensión, presión o ansiedad, su uso es controvertido, ya que algunos la equiparan a la ansiedad, mientras que otros consideran la ansiedad y la tensión como consecuencias del estrés (López et al., 2021). Desde una perspectiva funcional, el estrés es una interacción dinámica entre el individuo y su entorno que desencadena procesos de adaptación. Este entorno no se limita a factores físicos, sino que también incluye aspectos psicológicos, familiares y laborales que pueden influir en el bienestar de una persona.

Las definiciones de estrés suelen agruparse en tres enfoques principales:

Tabla 1.

Enfoques teóricos sobre el estrés

<i>Enfoque</i>	<i>Descripción</i>
<i>Definición basada en los estímulos</i>	El estrés se entiende como una fuerza o estímulo externo que impacta al individuo y provoca una reacción de tensión. Puede asociarse con presión o deformación .
<i>Definición basada en la respuesta</i>	El estrés es visto como una reacción fisiológica o psicológica que ocurre cuando una persona enfrenta un factor estresante que genera malestar o incomodidad .

Definición basada en la interacción El estrés se concibe como el **resultado de la interacción** entre factores ambientales (estímulos) y la **respuesta individual** del sujeto ante esos estímulos.

Nota: Tomado de Lagos, (2022).

En virtud de lo expuesto por el autor Lagos, (2022). Por su parte, desde una perspectiva más pragmática, el estrés puede entenderse como una respuesta adaptativa mediada por características individuales y procesos psicológicos. Surge de situaciones o acontecimientos externos que requieren ajustes individuales, tanto físicos como psicológicos. Si el estrés no se maneja adecuadamente, puede afectar la capacidad de respuesta de una persona y tener consecuencias negativas para su desempeño y bienestar.

2.2.2 Tipos de Estrés

Las respuestas al estrés varían de una persona a otra. En función de su duración y su intensidad, se han identificado diferentes tipos de estrés (Othon et al., 2024):

Clasificación según el tiempo de duración

- **Estrés temporal:** Es el tipo más común de estrés y se caracteriza por presentarse en periodos breves y controlables. Generalmente surge en respuesta a situaciones concretas y desaparece una vez que el factor desencadenante se resuelve. Ejemplos incluyen la ansiedad ante un examen, el nerviosismo previo a una cirugía o la preocupación momentánea por un evento inesperado. Se asocia con síntomas leves como cambios en el estado de ánimo, dolores de cabeza o tensión muscular.
- **Estrés crónico:** A diferencia del estrés temporal, esta forma se mantiene de manera prolongada en el tiempo y se asocia con altos niveles de preocupación y presión

constantes. Puede derivar en problemas graves de salud si no se maneja adecuadamente, y algunas investigaciones han señalado su posible relación con enfermedades como el cáncer.

Clasificación según la intensidad

- Estrés leve: Sus efectos no suelen generar problemas significativos a nivel fisiológico o psicológico. Es manejable y las personas pueden superarlo con relativa facilidad.
- Estrés severo: Este tipo de estrés provoca alteraciones fisiológicas y psicológicas que pueden comprometer la salud del individuo. Debido a la magnitud del impacto de los factores estresantes, salir de este estado puede resultar complicado sin intervención adecuada.

Clasificación según el impacto en la persona

Otra forma de categorizar el estrés es según el efecto que tiene sobre el individuo:

- Eustrés: Se trata del estrés positivo, que no produce un desequilibrio fisiológico significativo y, en el plano psicológico, permite a la persona enfrentar situaciones de manera efectiva. En muchos casos, genera sensaciones placenteras y motiva la acción. Este tipo de estrés puede potenciar la vitalidad, mejorar la toma de decisiones y contribuir al desarrollo personal. Ejemplos de eustrés incluyen la emoción por un ascenso laboral, la culminación de un proyecto importante o la planificación de un viaje emocionante.
- Distrés: Se conoce como estrés negativo o dañino. En este caso, el individuo experimenta una sobrecarga de tensión que supera su capacidad de adaptación. El distrés suele estar acompañado de alteraciones fisiológicas, como incremento de la presión arterial, hiperactividad y desgaste físico acelerado. Además, puede contribuir

al desarrollo de trastornos como ansiedad, insomnio o enfermedades cardiovasculares. En algunos casos, incluso experiencias positivas pueden derivar en distrés si generan una carga emocional excesiva, como el impacto de ganar la lotería o la ansiedad extrema previa a una boda.

2.2.3 Estrés Laboral

El estrés es una reacción común en la vida cotidiana y puede manifestarse en diversos contextos, incluido el laboral. En este entorno, factores externos pueden desencadenar reacciones fisiológicas que el individuo interpreta como positivas o negativas en función de su capacidad de adaptación. Este estado se presenta no sólo como una respuesta biológica a situaciones de presión, sino también como resultado de la interacción entre las demandas percibidas del entorno laboral, los recursos disponibles para hacer frente a estas demandas y las características individuales del trabajador. De esta interacción depende la respuesta fisiológica, emocional, cognitiva y conductual del empleado al estrés (Meade et al., 2021).

El estrés laboral se considera una reacción emocional y física negativa. Ocurre cuando las exigencias del entorno laboral exceden las capacidades, necesidades y recursos del empleado. Esto puede provocar enfermedades y agotamiento. Este problema está muy extendido en todo el mundo y está asociado a diversos problemas de salud. La percepción del estrés varía en función de la valoración subjetiva de las condiciones laborales, lo que influye en los efectos (Félix et al., 2018).

Algunas definiciones atribuyen el estrés a la incapacidad del organismo para adaptarse a las exigencias del trabajo, lo que afecta tanto a la salud física como mental del trabajador. El estrés laboral puede manifestarse de diversas formas, ya sea a través de estímulos externos que tienen efectos temporales o permanentes, a través de reacciones

fisiológicas y psicológicas ante determinados factores, o a través de efectos emocionales resultantes de la percepción del entorno. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) ha reconocido al estrés laboral como una problemática de alcance global, ya que representa una respuesta del trabajador ante exigencias y presiones que sobrepasan sus capacidades y conocimientos. Como consecuencia, el empleado desarrolla una reacción psicológica desfavorable al no contar con los recursos adecuados para afrontar las demandas de su entorno laboral.

2.2.4 Causas del Estrés Laboral

Existen diversos factores que pueden contribuir al desarrollo del estrés en el ámbito laboral. Algunas de las principales causas incluyen:

Tabla 2.

Principales factores generadores de estrés laboral

Factor	Descripción
<i>Sobrecarga de trabajo</i>	Exigencias excesivas en la carga laboral, horarios extendidos, múltiples tareas y escasez de personal para cubrir las funciones asignadas.
<i>Deficiencias organizacionales</i>	Falta de recursos adecuados, comunicación interna deficiente, roles mal definidos, relaciones laborales conflictivas y mala gestión institucional.
<i>Clima laboral adverso</i>	Presencia de ambientes hostiles, carencia de apoyo por parte de superiores y un liderazgo autoritario o ineficiente.

<i>Condiciones laborales inadecuadas</i>	Factores físicos negativos como ruido excesivo, temperaturas extremas, mala iluminación o puestos de trabajo sin condiciones ergonómicas.
<i>Exigencias laborales elevadas</i>	Asignación de responsabilidades desproporcionadas, sin los medios, el tiempo o el apoyo necesario para cumplirlas eficazmente.
<i>Factores extralaborales</i>	Problemas personales o familiares, dificultades económicas o falta de equilibrio entre la vida laboral y personal.

Nota: Tomado de Taouk et al., (2020).

El cuadro presentado estradio del autor Taouk et al., (2020).permite identificar los principales factores que, según la literatura especializada, contribuyen significativamente al desarrollo del estrés laboral en contextos organizacionales exigentes, como el ámbito policial. En primer lugar, la sobrecarga de trabajo se posiciona como uno de los desencadenantes más frecuentes, ya que la acumulación de tareas, los turnos prolongados y la falta de personal generan una presión operativa constante que afecta tanto la eficiencia como el bienestar emocional de los trabajadores.

Por otro lado, las deficiencias organizacionales representan un factor estructural que agrava el estrés, al evidenciarse fallas en la gestión institucional, ausencia de liderazgo efectivo, y carencia de canales adecuados de comunicación y coordinación. Estas deficiencias suelen combinarse con un clima laboral adverso, caracterizado por relaciones interpersonales conflictivas, poca empatía institucional y estilos de supervisión autoritarios, lo cual incrementa la sensación de vulnerabilidad y desgaste emocional (Taouk et al., 2020)..

Asimismo, las condiciones laborales inadecuadas, muchas veces invisibilizadas, tienen un impacto directo sobre la salud física y mental del personal. Elementos como el ruido excesivo, temperaturas extremas o espacios no ergonómicos contribuyen a la fatiga, irritabilidad y disminución del rendimiento. A esto se suma la presencia de exigencias laborales elevadas, cuando los trabajadores son responsabilizados por tareas complejas sin contar con los recursos, el tiempo o la capacitación necesaria, lo que genera frustración y sentimientos de incapacidad. Finalmente, es importante considerar los factores extralaborales que, si bien no provienen directamente del entorno de trabajo, inciden en la capacidad del individuo para afrontar las demandas laborales. Las dificultades familiares, económicas o de conciliación vida-trabajo actúan como estresores acumulativos que potencian los efectos negativos del ambiente organizacional (Taouk et al., 2020).

2.2.5 Consecuencias del Estrés Laboral

En virtud por lo expuesto por el autor Ellison & Caudill, (2020), se tiene que, la exposición prolongada al estrés en el trabajo tiene efectos negativos tanto a nivel individual como organizacional. Entre las principales consecuencias se encuentran:

- Afecciones físicas: Enfermedades cardiovasculares, dolores musculoesqueléticos, cefaleas, alteraciones gastrointestinales y trastornos del sueño.
- Impacto psicológico: Ansiedad, depresión, despersonalización, agotamiento emocional y disminución de la satisfacción laboral.
- Problemas de desempeño: Disminución en la productividad, errores en la ejecución de tareas y dificultades en la toma de decisiones.
- Riesgo de adicciones: Aumento en el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias como mecanismo de afrontamiento.

- **Síndrome de burnout:** También conocido como síndrome de agotamiento profesional, este trastorno es una de las consecuencias más graves del estrés laboral y se caracteriza por agotamiento físico y mental, desmotivación y una sensación de fracaso en el trabajo.

En las industrias más afectadas por el estrés relacionado con el trabajo, los problemas de salud relacionados son comunes. Los profesionales sanitarios padecen agotamiento emocional, enfermedades cardiovasculares, hipertensión arterial y trastornos psicológicos como ansiedad y depresión. En educación, los docentes pueden desarrollar trastornos metabólicos, dolores musculares y trastornos de la voz debido a las exigencias de su trabajo. En el sector bancario y financiero, el estrés se ha relacionado con problemas de salud como diabetes, enfermedades cardiovasculares y conductas de riesgo como el consumo excesivo de alcohol y tabaco (Porrás et al., 2024).

2.2.6 Estrategias para la Prevención del Estrés Laboral

Por su parte el autor Vera, (2023), menciona que, para reducir el impacto del estrés en el entorno de trabajo, es fundamental implementar estrategias de prevención y promoción del bienestar. Algunas medidas clave incluyen:

- **Mejorar la organización del trabajo:** Definir roles y responsabilidades de manera clara, optimizar la distribución de tareas y proporcionar recursos adecuados.
- **Fomentar un clima laboral positivo:** Impulsar relaciones interpersonales saludables, promover el trabajo en equipo y ofrecer reconocimiento a los empleados.
- **Capacitación y desarrollo profesional:** Brindar formación en gestión del estrés y habilidades de afrontamiento para mejorar la resiliencia de los trabajadores.
- **Flexibilización laboral:** Implementar horarios de trabajo más equilibrados y facilitar

la conciliación entre la vida laboral y personal.

- Promoción de hábitos saludables: Incentivar la actividad física, una alimentación balanceada y la reducción del consumo de sustancias perjudiciales.
- Apoyo organizacional: Desarrollar programas de bienestar emocional, ofrecer asesoramiento psicológico y proporcionar canales de comunicación efectivos para que los empleados puedan expresar sus inquietudes

2.2 Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT)

El trastorno de estrés postraumático (TEPT) es un diagnóstico psiquiátrico que puede ocurrir en personas que han experimentado eventos extremadamente traumáticos. Esto incluye desastres naturales, accidentes graves, ataques terroristas, guerras, violencia interpersonal (como agresión, abuso sexual o físico) o cualquier situación que represente una amenaza grave para la propia vida o la seguridad física o la de otros (Li et al., 2023).

Este trastorno se diferencia de otras respuestas normales al estrés por la intensidad, duración y disfunción asociadas a los síntomas. Las personas que desarrollan TEPT no solo experimentan miedo o angustia durante el evento traumático, sino que continúan reviviendo dicha experiencia tiempo después, con un impacto significativo en su salud mental, relaciones sociales y funcionalidad diaria (Levi et al., 2021).

2.2.1 Criterios clínicos

El diagnóstico clínico del TEPT, tal como se establece en el *DSM-5* de la Asociación Americana de Psiquiatría, se basa en la presencia de los siguientes síntomas, agrupados en

cuatro dominios:

Tabla 3.

Categorías de síntomas del Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT)

<i>Categoría de síntomas</i>	<i>Descripción de manifestaciones clínicas</i>
<i>Intrusión (reexperimentación)</i>	<ul style="list-style-type: none">- Recuerdos involuntarios, recurrentes y angustiosos del evento.- Pesadillas relacionadas con el trauma.- Flashbacks o episodios disociativos.- Malestar psicológico y reacciones físicas intensas ante estímulos relacionados.
<i>Evitación</i>	<ul style="list-style-type: none">- Evitar pensamientos, recuerdos o conversaciones sobre el trauma.- Evitar personas, lugares o situaciones que actúan como recordatorios del evento.
<i>Alteraciones cognitivas y del estado de ánimo</i>	<ul style="list-style-type: none">- Dificultades para recordar detalles del trauma.- Creencias negativas persistentes sobre uno mismo, los demás o el mundo.- Sentimientos de culpa, vergüenza o desapego.- Pérdida de interés en actividades.- Incapacidad para experimentar emociones positivas.
<i>Activación y reactividad</i>	<ul style="list-style-type: none">- Irritabilidad o arrebatos de ira.

<i>alteradas</i>	<ul style="list-style-type: none">- Conductas autodestructivas o imprudentes.- Hipervigilancia constante.- Respuesta exagerada al sobresalto.- Dificultades de concentración.- Trastornos del sueño persistentes.
------------------	---

Nota : tomado de (Jiménez et al., 2022)

Para que el diagnóstico sea confirmado, estos síntomas deben mantenerse por más de un mes y provocar un deterioro clínicamente significativo en la vida social, laboral o en otras áreas importantes del funcionamiento del individuo.

2.2.2 Diferencias individuales y factores de riesgo

No todas las personas que experimentan eventos traumáticos desarrollan TEPT. La respuesta al trauma varía significativamente entre individuos, influida por factores como:

- Gravedad del evento.
- Duración de la exposición.
- Presencia de antecedentes de salud mental.
- Disponibilidad de redes de apoyo.
- Estrategias de afrontamiento previas.

Las mujeres tienden a ser más propensas a desarrollar el trastorno, especialmente si han sido víctimas de abuso sexual o violencia doméstica. Del mismo modo, trabajadores de primera línea (personal de salud, policías, militares, rescatistas) están en riesgo elevado debido a la exposición repetida a muertes, sufrimiento y situaciones de extrema tensión (D’Ettorre et al., 2020).

2.2.3 Abordaje y tratamiento

La psicoterapia representa la intervención de primera línea para el tratamiento del TEPT. Los enfoques con mayor respaldo empírico incluyen:

- Terapia cognitivo-conductual centrada en el trauma (TCC-CT): Ayuda a la persona a identificar y modificar pensamientos distorsionados relacionados con el evento traumático y a desarrollar habilidades de afrontamiento efectivas.
- Terapia de exposición prolongada: Busca disminuir gradualmente la ansiedad mediante la exposición sistemática al recuerdo del trauma en un entorno seguro.
- EMDR (Desensibilización y Reprocesamiento por Movimientos Oculares): Facilita el procesamiento de memorias traumáticas a través de estimulación bilateral.

En casos moderados o graves, puede complementarse con farmacoterapia, especialmente con inhibidores selectivos de la recaptación de serotonina (ISRS) como la sertralina o la paroxetina, aprobados por la FDA para el tratamiento del TEPT. Enfoque integral. El tratamiento del TEPT debe considerar el contexto del paciente, su entorno cultural, el tipo de trauma experimentado y la comorbilidad asociada. Es fundamental un enfoque interdisciplinario que incluya apoyo emocional, educación al paciente y sus familiares, intervención en crisis (si corresponde), y seguimiento a largo plazo para prevenir recaídas (Liberati & Perrotta, 2024).

2.3 Fundamentación del problema

El trabajo forense del personal de la Dirección Nacional de Delitos Contra la Vida, Muertes Violentas, Desapariciones, Extorsiones y Secuestros (DINASED) en Ecuador se enfrenta constantemente a escenarios altamente emotivos. Estas tareas, que van desde la recuperación de cadáveres hasta la asistencia en la escena del crimen, implican un contacto directo y frecuente con la muerte y el sufrimiento humano. Esta exposición repetida a la

violencia y la tragedia conduce a una serie de consecuencias psicológicas que impactan cada vez más en la salud mental del personal de emergencia, afectando no solo su bienestar individual sino también su desempeño profesional.

El trabajo policial generalmente se considera una de las profesiones más exigentes mental y emocionalmente. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que el 15% de los adultos en edad laboral padecían un trastorno mental en 2019. Esta cifra ha aumentado debido a factores crónicos relacionados con el trabajo, como el estrés, la ansiedad y la tensión emocional (OMS, 2022). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también advierte que los entornos laborales con exceso de trabajo, pérdida de control, conflictos de roles y exposición a eventos traumáticos proporcionan un caldo de cultivo para el deterioro de la salud mental (OIT, 2022).

Particularmente en el contexto de la DINASED, la exposición constante a situaciones de muerte, violencia extrema y sufrimiento humano puede desencadenar efectos acumulativos como insomnio, trastornos de ansiedad, irritabilidad, hipervigilancia y, en casos más graves, trastorno de estrés postraumático (TEPT). Estudios como los de Velasco et al. (2023) muestran que la combinación de altas exigencias laborales y un apoyo institucional limitado empeora los síntomas de agotamiento y reduce significativamente la motivación y la calidad del desempeño de los agentes de policía. Además, la falta de programas estructurados de apoyo psicológico dentro de la institución refuerza el descuido de estos temas y conduce a un ciclo de deterioro emocional silencioso pero persistente.

Desde una perspectiva psicosocial, es evidente que las tareas encomendadas a la DINASED van más allá del mero cumplimiento de tareas operativas. Estas actividades exponen a los agentes de policía a una vulnerabilidad emocional constante, ya que la

sobrecarga institucional va acompañada de una falta de oportunidades de alivio emocional y apoyo terapéutico. Como muestra la literatura, ayudar a las víctimas, recuperar restos humanos, afrontar escenas espantosas y ser responsable de resolver casos delicados puede desencadenar estrés crónico y trauma secundario (Casenave, 2009).

Ante esta realidad, resulta fundamental arrojar luz sobre el impacto psicosocial del trabajo forense en esta parte del personal policial. Esto se debe no sólo a la urgente necesidad de implementar medidas institucionales para la prevención y atención de las enfermedades mentales, sino también a que la calidad de los servicios de investigación criminal está directamente influenciada por el estado emocional de quienes los prestan. Por lo tanto, este estudio se basa en la necesidad de brindar evidencia científica para reconocer este problema, identificar sus consecuencias y proponer estrategias para proteger la salud mental de los funcionarios de la DINASED, fortaleciendo tanto su integridad personal como la eficiencia de todo el sistema de justicia.

2.1.2 Conceptualización de la problemática

➤ Estrés laboral

El estrés laboral se define como una respuesta física y emocional perjudicial que ocurre cuando las exigencias del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Cruz et al., 2022)

➤ Riesgos psicosociales

Son aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico, especialmente cuando se relacionan con demandas excesivas o falta de apoyo (Martínez, 2023)

➤ **Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT)**

Condición psiquiátrica que puede surgir tras la exposición a eventos traumáticos, caracterizada por reexperimentación del trauma, evitación, alteraciones del estado de ánimo y hipervigilancia (Aguirre et al., 2022)

➤ **Trauma vicario**

Es el impacto emocional que experimenta un profesional al estar expuesto de manera indirecta al sufrimiento extremo de otros, generando efectos similares al trauma directo

➤ **Trauma secundario**

Tipo de estrés que afecta a quienes ayudan o intervienen con personas traumatizadas, como los agentes forenses o socorristas (Logie & Navarrete, 2020)

➤ **Burnout o síndrome de desgaste ocupacional**

Estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal provocado por demandas laborales crónicas y alto estrés (Gutiérrez & Gómez, 2024)

➤ **Carga emocional del trabajo**

Es el conjunto de tensiones mentales derivadas del contacto continuo con situaciones dolorosas, que exigen una gestión emocional constante por parte del trabajador (Delgado-Bello et al., 2021)

➤ **Salud mental ocupacional**

Dimensión del bienestar psicológico relacionada con la capacidad de enfrentar las demandas del entorno laboral de forma saludable y estable (OMS, 2022).

➤ **Hipervigilancia**

Estado de alerta constante, característico del TEPT, en el que el individuo está excesivamente atento a posibles amenazas (APA, 2022).

➤ **Desensibilización afectiva**

Mecanismo psicológico mediante el cual el individuo reduce su sensibilidad emocional ante estímulos repetitivos de sufrimiento o violencia.

➤ **Trabajo forense policial**

Conjunto de funciones especializadas dentro de la policía que implican el análisis de evidencias y escenas de crimen, incluyendo la manipulación de cadáveres (Cano, 2020).

2.1.3 Teorías que respaldan el estudio

Teoría de Herzberg

Herzberg desarrolló la “teoría de los dos factores” sobre la satisfacción laboral, una de las más influyentes en el estudio de este fenómeno. También conocida como la teoría de la motivación-higiene o del factor dual, esta propuesta distingue entre dos tipos de elementos que influyen en la satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Según este enfoque, la satisfacción laboral se asocia con los “factores motivacionales”, que son intrínsecos al desempeño laboral e incluyen aspectos como las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento de logros y la posibilidad de ascenso. Por otro lado, los “factores de higiene” son aquellos que, aunque no generan satisfacción, pueden provocar insatisfacción si no se gestionan adecuadamente. Estos factores son de naturaleza extrínseca e incluyen políticas organizacionales, relaciones interpersonales, equilibrio entre la vida personal y laboral, remuneración y estabilidad en el empleo. A pesar de haber sido formulada en 1966, la teoría

de Herzberg sigue siendo ampliamente aceptada y utilizada en investigaciones actuales para analizar la satisfacción laboral en diversos contextos (Deng et al., 2018).

La teoría de los dos factores de Herzberg resulta pertinente para comprender los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral en el personal de la DINASED, considerando las condiciones particulares a las que están expuestos en su labor forense. En este contexto, los factores de higiene adquieren una relevancia especial, ya que elementos como la estabilidad institucional, las condiciones laborales, las políticas de apoyo psicológico y el entorno físico pueden convertirse en fuentes importantes de insatisfacción si no son adecuadamente gestionadas. Por su parte, los factores motivacionales como el reconocimiento institucional, las oportunidades de desarrollo profesional y la valoración del trabajo forense pueden actuar como amortiguadores frente al impacto emocional generado por la manipulación constante de cadáveres y la exposición a escenas de violencia. Aplicar esta teoría permite analizar cómo la ausencia o presencia de estos factores influye no solo en la satisfacción laboral del personal policial, sino también en su capacidad de resiliencia y en la prevención del agotamiento emocional, elementos esenciales para el desempeño eficaz en contextos de alta carga psicosocial.

2.2.2 Modelo de Nadler y Lawler

Este modelo se centra en cuatro aspectos clave que se consideran fundamentales para mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral. En primer lugar, se destaca la importancia de la participación activa de los colaboradores en el proceso de toma de decisiones. A continuación, se subraya la autonomía en las funciones, promoviendo una reestructuración del trabajo y el enriquecimiento de las tareas asignadas al personal. Además, se propone la implementación de un sistema de recompensas flexible, que no sea rígido, con el objetivo de

fomentar un ambiente organizacional más positivo. Finalmente, se busca mejorar los aspectos físicos y psicológicos del espacio en el que los empleados realizan sus actividades, con el fin de crear un entorno de trabajo más saludable y productivo (Felix & Moledo, 2019).

El modelo de Nadler y Lawler permite analizar la satisfacción y el rendimiento laboral desde una perspectiva integral que considera tanto factores organizacionales como psicológicos, la participación activa en la toma de decisiones, uno de los pilares del modelo, es clave en escenarios de alta carga emocional como el trabajo forense, ya que permite que los agentes se sientan valorados y tomados en cuenta en el diseño de protocolos y estrategias de intervención, lo cual fortalece el sentido de pertenencia y reduce la percepción de estrés. Asimismo, el fomento de la autonomía en sus funciones contribuye a una mayor percepción de control sobre el entorno, elemento esencial para afrontar con mayor resiliencia la manipulación de cadáveres y la exposición reiterada a hechos violentos.

La implementación de recompensas flexibles, no necesariamente monetarias, puede actuar como un refuerzo positivo en contextos donde el reconocimiento y la validación emocional son escasos. Finalmente, la mejora del entorno físico y psicológico de trabajo a través de espacios adecuados, servicios de apoyo emocional o pausas activas se vuelve indispensable para preservar la salud mental del personal. Así, este modelo se convierte en una herramienta teórica valiosa para identificar áreas críticas y proponer intervenciones que promuevan el bienestar y la sostenibilidad emocional del personal operativo de la DINASED.

2.2.3 Teoría Situacional

La teoría situacional es un modelo descrito al principio como la teoría del ciclo de vida del liderazgo y fue creado por Ken Blanchard y Paul Hersey. Este modelo es el resultado de algunas investigaciones para validar diferentes modelos de estructura empresarial. Esta teoría sostiene que el liderazgo con mayor eficiencia comprende variaciones según la disposición y responsabilidad de los trabajadores. Sus creadores definen la disposición y responsabilidad como un propósito de superación, la manera de aceptar las habilidades, capacidades y experiencias para ejecutar sus actividades.

Tabla 4.

Características clave de la teoría situacional

Característica	Descripción
<i>Enfoque en factores externos</i>	Clasifica los factores del entorno en influencias determinadas (específicas) y condiciones generales, las cuales comprenden variables como las económicas, políticas, tecnológicas y legales.
<i>Elementos fundamentales: ambiente y tecnología</i>	Considera al ambiente y la tecnología como elementos clave. Su interacción con los factores internos define la estructura organizacional y el comportamiento adaptativo frente al entorno.
<i>Prioridad al entorno externo</i>	La teoría centra su análisis en el contexto externo antes que, en los elementos internos de la organización, buscando ajustar la estructura empresarial a los cambios del entorno para obtener ventajas.
<i>Dependencia estructural del ambiente</i>	Afirma que tanto la estructura organizacional como el sistema administrativo están determinados por

	el ambiente, la naturaleza de la actividad y el nivel de desarrollo tecnológico.
<i>Interacción ambiente-tecnología como factor de adaptación interna</i>	Los factores internos están conformados por el ambiente y la tecnología, los cuales permiten a la organización redefinir su estructura y comportamiento para alinearse con las demandas del entorno externo.
<i>Relación entre técnicas administrativas y condiciones del ambiente</i>	Propone una correspondencia positiva entre las técnicas administrativas (variables dependientes) y las condiciones ambientales (variables independientes), lo cual favorece el logro de los objetivos organizacionales.

Nota: tomado de Torres, (2020)

La teoría situacional del liderazgo de Blanchard y Hersey plantea que el estilo de dirección debe adaptarse al nivel de disposición y competencia del trabajador. En el caso del personal policial de la DINASED, expuesto a tareas emocionalmente exigentes como la manipulación de cadáveres, esta teoría permite comprender la importancia de un liderazgo flexible que se ajuste al estado emocional y experiencia del equipo. Aplicar este modelo facilita reducir el impacto del estrés laboral, mejorar la motivación y promover un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

2.1.4 Investigaciones previas y su relación con el problema.

El estudio realizado por Soledad et al., (2020) titulado Evaluación de riesgos psicosociales y burnout del personal directivo y técnico operativo de la DINASED – Quito, tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en dicha institución. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y de corte transversal, mediante la aplicación del cuestionario CoPsoQ-ISTAS21

a personal técnico y operativo. Entre los principales hallazgos se identificaron niveles elevados de cansancio emocional, despersonalización y falta de apoyo organizacional, asociados directamente a las condiciones de trabajo forense. Las conclusiones del estudio señalaron la necesidad de intervenciones institucionales para reducir el impacto psicológico de las funciones policiales especializadas. La relación con el presente estudio se establece en la coincidencia del contexto institucional (DINASED) y en la constatación del impacto psicosocial generado por la exposición continua a escenarios de muerte y violencia, como la manipulación de cadáveres.

Por su parte, la investigación de Siesquen, (2022), titulada Factores de riesgo psicosocial en policías de una jurisdicción policial, abordó la identificación del nivel de exposición a riesgos psicosociales en personal policial operativo. Se utilizó un enfoque cuantitativo-descriptivo, empleando el cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Los resultados reflejaron que un alto porcentaje de los policías evaluados presentaba riesgo en dimensiones como exigencias emocionales, trabajo bajo presión y exposición a hechos traumáticos. Las conclusiones destacaron la necesidad de estrategias institucionales de prevención del agotamiento psicológico. Este trabajo guarda relación directa con la presente investigación, al evidenciar cómo las labores operativas, cuando incluyen enfrentamientos constantes con la muerte, generan alteraciones significativas en la salud mental del personal policial.

El estudio realizado por Arroyo et al., (2020) titulado Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados, se enfocó en analizar la prevalencia de factores de riesgo emocional en agentes asignados a unidades especiales. A través de un diseño descriptivo, se aplicaron encuestas estructuradas a un grupo de policías con al menos dos años en funciones operativas. Los resultados indicaron la existencia de altos niveles de

desmotivación, insomnio, irritabilidad y tendencia a la despersonalización. Las conclusiones señalaron que el tipo de tareas desempeñadas, especialmente aquellas vinculadas con escenas de muerte o violencia, incrementan el desgaste emocional. Este estudio aporta evidencia relevante sobre los efectos psicológicos acumulativos que enfrentan los profesionales que, como el personal de la DINASED, manipulan cadáveres con frecuencia.

Otra contribución importante es la realizada por Uicui (2022) en el trabajo *Percepción sobre la muerte entre los manejadores de cadáveres*, centrado en analizar las representaciones emocionales y cognoscitivas de la muerte entre quienes realizan funciones de manipulación postmortem. Mediante una metodología cualitativa, se realizaron entrevistas semiestructuradas a trabajadores de funerarias, personal forense y agentes de levantamiento de cadáveres. Los hallazgos revelaron un proceso de habituación al contacto con la muerte, aunque también manifestaciones de insensibilidad afectiva, trastornos del sueño y evitación social. Las conclusiones señalaron que la constante exposición a la muerte genera mecanismos de defensa psicológicos, pero también efectos patológicos cuando no existe acompañamiento institucional. Este trabajo se vincula estrechamente con la presente investigación al confirmar que la manipulación reiterada de cadáveres afecta la estabilidad emocional del personal operativo.

En tal sentido, el artículo publicado por Morera et al. (2022) titulado *Exposición a riesgos en la sala de autopsias*, abordó los impactos físicos y psicológicos del manejo de cadáveres en ambientes forenses. La investigación, de carácter descriptivo y observacional, analizó las condiciones de trabajo en salas de necropsia. Se concluyó que el sobreesfuerzo físico, la falta de recursos mecánicos y la proximidad continua al cuerpo muerto representan riesgos significativos para el personal subalterno. Además, se reportaron manifestaciones de

angustia, fatiga crónica y ansiedad. En relación con el estudio actual, este trabajo permite ampliar la comprensión de los efectos no solo físicos, sino también emocionales, del trabajo con cadáveres en contextos policiales, evidenciando la necesidad de implementar políticas de salud mental adaptadas a estos entornos.

2.4 Manipulación de cadáveres

El manejo de cadáveres comprende las medidas físicas, técnicas, logísticas y documentales que se realizan sobre un cuerpo humano sin vida desde el momento de su descubrimiento hasta su disposición final (Villalpando et al., 2021). Este proceso es fundamental en diversos contextos institucionales, particularmente en medicina legal, ciencia forense, salud pública, servicios de emergencia, seguridad y justicia penal. Las tareas involucradas pueden incluir el retiro legal del cuerpo, su examen visual, embalaje, transporte, autopsia, preservación temporal y finalmente el traslado a la familia o institución responsable (Zero et al., 2020).

Según la Organización Panamericana de la Salud (2018), El manejo de cadáveres requiere procedimientos que aseguren la dignidad humana y la salud pública y apoyen las investigaciones forenses, particularmente en contextos donde las causas de muerte pueden deberse a actos de violencia, enfermedades infecciosas o desastres. Este principio de dignidad post mortem subraya el carácter humano de los procedimientos técnicos y estipula que los restos humanos no deben ser tratados como meros objetos sino como sujetos de respeto jurídico y bioético.

En Ecuador, el manejo de cadáveres está regulado por diversas disposiciones legales y manuales técnicos. El manual de procedimiento de la Dirección Nacional de Muertes Violentas (DINASED, 2015) define el manejo de cadáveres como la acción especializada

que se realiza sobre el cadáver en el marco del proceso de investigación criminal. Esto incluye el registro técnico y legal, registro fotográfico, embalaje según estándares de cadena de custodia y posterior traslado al Servicio Nacional de Medicina Legal, estas actividades son realizadas exclusivamente por personal cualificado: criminólogos, fiscales, científicos forenses y patólogos forenses. (DINASED, 2022).

2.4.1 Normativas legales y bioéticas sobre la manipulación de cadáveres en Ecuador

El manejo de cadáveres en Ecuador está sujeto a un marco legal y bioético diseñado para garantizar el respeto a los derechos humanos, la salud pública y la administración de justicia. Este marco regulatorio está constituido por disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, así como protocolos técnicos que establecen los procedimientos y responsabilidades de las instituciones y profesionales involucrados en el manejo de cadáveres (DINASED, 2015).

Desde el punto de vista constitucional, el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza el derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual. Este derecho continúa incluso después de la muerte e implica que los restos humanos deben ser tratados con dignidad y respeto y que debe evitarse cualquier forma de trato degradante o inhumano. En el ámbito penal, el artículo 456 del Código Orgánico Integral Penal (2015) dispone que el levantamiento del cadáver debe realizarse por orden del Ministerio Público, con intervención del médico forense y en presencia de las autoridades policiales, siguiendo protocolos técnicos que aseguren la preservación de la evidencia y el cumplimiento de la cadena de custodia. Además, el artículo 449 del COIP asigna al personal del Sistema Integral Especializado de Investigación, Medicina Legal y Medicina Forense la responsabilidad de realizar las diligencias iniciales de

investigación, como el levantamiento e identificación del cadáver, garantizar la adecuada recolección de pruebas y respetar los derechos de las víctimas y sus familiares.

En materia de normativa sanitaria, el Reglamento sobre la disposición y disposición definitiva de cadáveres, mortinatos, piezas anatómicas y esqueletos humanos, así como el funcionamiento de los establecimientos que presten servicios funerarios, emitido mediante Acuerdo Ministerial 000001-2022, regula las actividades relacionadas con la disposición y disposición definitiva de cadáveres, mortinatos, piezas anatómicas y esqueletos humanos, así como el funcionamiento de los establecimientos que presten servicios funerarios. Este reglamento establece que estas disposiciones son de obligado cumplimiento en todo el país para las entidades públicas y privadas que presten servicios funerarios y realicen actividades relacionadas con la disposición y disposición final de cadáveres.

Tabla 5.

Ámbitos de manipulación de cadáveres en Ecuador

Ámbito	Descripción	Actores involucrados
<i>Escenas de crimen</i>	Lugares donde se reportan muertes violentas, homicidios o muertes sospechosas. Se realiza levantamiento legal y recolección de indicios.	Fiscalía, Policía Nacional, Médico legista
<i>Instituciones de salud</i>	Establecimientos como hospitales o clínicas donde se produce la muerte de pacientes por causas naturales, enfermedades u otros factores clínicos.	Médicos, personal de enfermería, servicio mortuario

<i>Eventos adversos</i>	Contextos de desastres naturales (terremotos, inundaciones) o emergencias sanitarias (pandemias). Se activan protocolos especiales para evitar riesgos sanitarios.	Gestión de Riesgos, MSP, Cruz Roja, Defensa Civil
<i>Instituciones forenses</i>	Espacios técnicos donde se efectúan autopsias médico-legales, análisis de causa de muerte y procesos de identificación en cadáveres judicializados.	Médicos forenses, peritos, técnicos de laboratorio forense

Nota: elaboración propia, tomado de (Cañarte et al., 2020; Código Orgánico Integral Penal, 2015; Ministerio de salud pública, 2022).

2.4.2 Impacto psicológico o emocional

Si bien el manejo de cadáveres es esencial en disciplinas como la ciencia forense, la criminalística, la salud pública y la gestión de emergencias, también es una tarea altamente emocional y psicológica. En esta función, el personal (científicos forenses, médicos, paramédicos, oficiales de policía, directores de funerarias, bomberos y personal militar) se enfrenta constantemente a la muerte, que puede tener importantes implicaciones para la salud mental, en particular cuando se produce de forma repetida o en condiciones extremas (Corcoran et al., 2021).

Los trabajadores que manipulan cadáveres generalmente están expuestos a estímulos, incluida la visualización directa de cuerpos en diversos estados de descomposición, olores intensos, violencia explícita (por ejemplo, trauma, mutilación) y condiciones estresantes relacionadas con el trabajo. Estudios internacionales han demostrado que estas condiciones pueden desencadenar síntomas como trastorno de estrés postraumático (TEPT), ansiedad,

depresión, trastornos del sueño, abuso de sustancias, fatiga por compasión e incluso pensamientos suicidas en los profesionales (Hodge, 2020).

Los autores Villacreses et al., (2020) indicaron que, el personal forense y los trabajadores de emergencia tienen más probabilidades de experimentar síntomas psicológicos cuando entran en contacto con cadáveres humanos durante desastres, violencia masiva o pandemias. La falta de preparación emocional, el autocuidado limitado y la sobrecarga de trabajo se han identificado como los principales factores de riesgo de deterioro psicológico entre el personal que trabaja con cadáveres.

En tal sentido, el contacto con la muerte no sólo es una situación altamente emocional, sino que también desencadena complejos mecanismos de defensa psicológicos. Una de las más comunes es la despersonalización del cuerpo, que permite a muchos trabajadores crear distancia emocional de la tarea. Sin embargo, el mismo mecanismo puede provocar efectos a largo plazo como aislamiento emocional, desensibilización o, por el contrario, ataques de pánico retardados (Pérez, 2020). Según la Asociación Estadounidense de Psiquiatría (APA), estos procesos de evitación emocional pueden conducir a un trauma acumulativo si no se tratan adecuadamente (APA, 2022).

El manejo de cadáveres en Ecuador está sujeto a una serie de protocolos y procedimientos técnicos diseñados para garantizar el respeto a la dignidad humana, la salud pública y la administración de justicia. Estos protocolos establecen pautas para el manejo adecuado de los cadáveres desde el momento de la muerte hasta su disposición final y son esenciales para garantizar la integridad de las pruebas en los procesos judiciales y prevenir riesgos para la salud. El Protocolo Integral para el Manejo de Cadáveres y Restos Humanos de Interés Forense (Cañarte et al., 2020), elaborado por el Servicio Nacional de Medicina

Legal y Ciencias Forenses, establece procedimientos para la recuperación, traslado, identificación y disposición final de cadáveres en un contexto forense. Este protocolo enfatiza la importancia de mantener la cadena de custodia y aplicar medidas de bioseguridad durante todo el proceso. Los pasos descritos incluyen:

- **Levantamiento del cadáver:** Realizado por disposición del fiscal, con la intervención de un médico legista y en presencia de la autoridad policial, siguiendo protocolos técnicos que aseguren la preservación de indicios y la cadena de custodia.
- **Traslado del cuerpo:** Debe efectuarse en vehículos adecuados, asegurando la integridad del cadáver y la seguridad del personal involucrado.
- **Identificación:** Se utilizan métodos científicos como la dactiloscopia, odontología forense y análisis de ADN para confirmar la identidad del fallecido.
- **Autopsia:** Realizada en instalaciones adecuadas, siguiendo procedimientos que permitan determinar la causa de muerte y recolectar evidencias sin comprometer la salud del personal.
- **Disposición final:** Incluye la entrega del cuerpo a los familiares o su inhumación o cremación, conforme a la normativa vigente y respetando las creencias culturales y religiosas.

2.5 Marco legal

El presente estudio se sustenta en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, conforme a lo dispuesto en el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala:

“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y actos del poder público deberán mantener conformidad con las

disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.”
(Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 424).

En este marco, el artículo 66 establece como derecho de toda persona el acceso a una vida digna, que incluye la integridad física y mental. Según el numeral 1:

“Se reconoce y garantiza a las personas: El derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66.1).

Además, en el artículo 326 se establece que el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. En su numeral 5 se señala:

“El Estado garantizará a las personas trabajadoras la estabilidad en el empleo, la intangibilidad de sus derechos y la seguridad y salud en el trabajo.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326.5).

En el plano internacional, el **Convenio N.º 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, ratificado por el Ecuador, establece en su artículo 4:

“Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y revisar periódicamente una política coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores.” (OIT, Convenio 155, 1981, art. 4).

A nivel normativo ordinario, el **Código del Trabajo del Ecuador** establece en su artículo 42, numeral 3, que es obligación del empleador:

“Mantener las instalaciones en condiciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.” (Código del Trabajo, art. 42.3).

De igual forma, la **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)** contempla en su artículo 23:

“Los servidores públicos tienen derecho a gozar de condiciones adecuadas de trabajo y un ambiente laboral saludable que garantice su integridad física, psíquica y emocional.”
(LOSEP, art. 23).

Asimismo, en el ámbito institucional, la Policía Nacional del Ecuador, mediante normativa y reglamentos internos, establece protocolos de intervención en escenarios de muerte violenta y tratamiento forense. Sin embargo, estos protocolos deben ajustarse a estándares que consideren el riesgo emocional del personal involucrado, tal como exige la Constitución y la normativa internacional.

2.5.1 Ley Orgánica de Salud

Capítulo I:

DEL DERECHO A LA SALUD Y SU PROTECCIÓN

Art. 1.- La presente Ley tiene como finalidad regular las acciones que permitan efectivizar el derecho universal a la salud consagrado en la Constitución Política de la República y la ley. Se rige por los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos, intercultural, de género, generacional y bioético.

Art. 3.- La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible,

irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.

Capítulo V

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 117.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores.

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, lo que permitió analizar datos numéricos y establecer correlaciones entre las variables estudiadas: el estrés laboral y la exposición a la manipulación de cadáveres en el personal policial de la DINASED en el Ecuador. Este enfoque resultó pertinente para evaluar cómo la exposición directa y repetitiva a escenas de muerte influye en el nivel de estrés laboral, considerando factores psicosociales, emocionales y organizacionales. A través del uso de instrumentos estandarizados y técnicas estadísticas, fue posible identificar patrones y relaciones entre las variables, facilitando así la interpretación objetiva de los resultados y la formulación de conclusiones sustentadas en evidencia empírica(Sampieri et al., 2014).

3.2 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. El enfoque cuantitativo permitió recolectar y analizar datos numéricos para establecer relaciones entre las variables estudiadas. Al tratarse de un diseño no experimental, no se manipularon deliberadamente las variables de análisis, sino que se observaron tal como ocurren en el entorno natural del personal policial de la DINASED. El carácter transversal permitió recolectar la información en un único momento temporal, lo que facilitó una visión puntual sobre los niveles de estrés laboral asociados a la manipulación de cadáveres. Finalmente, el alcance correlacional permitió examinar las posibles asociaciones entre la exposición forense y la afectación emocional del personal operativo.

3.3 Diseño de investigación

El presente estudio, de diseño no experimental, transversal y correlacional, incluyó un nivel descriptivo que permitió caracterizar las condiciones sociodemográficas y operativas del personal policial de la DINASED, incluyendo variables como edad, sexo, grado jerárquico, tiempo de servicio, tipo de unidad y frecuencia de exposición a la manipulación de cadáveres. Esta caracterización facilitó la identificación de factores organizacionales y contextuales asociados al desarrollo de estrés laboral. De manera complementaria, el nivel correlacional del estudio permitió analizar la relación entre el grado de exposición a escenas forenses y los niveles de estrés laboral, evaluando cómo esta variable, junto con otros factores institucionales, influye en la salud emocional del personal. Este enfoque permitió establecer asociaciones significativas entre las condiciones laborales específicas y el impacto psicológico en los agentes, contribuyendo a la comprensión del fenómeno y a la formulación de propuestas preventivas en el ámbito institucional.

3.4 Descripción del área de estudio

3.4.1 Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 350 personas. Se trabajó con una muestra de 64 participantes, determinada en función de la accesibilidad y disposición de los individuos al momento de la recolección de datos. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a limitaciones logísticas y de tiempo, seleccionando a los sujetos que estuvieron disponibles y dispuestos a participar en el estudio.

3.4.2 Criterios de inclusión

Se incluyó en el estudio a los servidores policiales de la DINASED que contaban con una antigüedad mínima de un año en funciones operativas, asegurando así un conocimiento suficiente de las dinámicas institucionales y de las tareas que implican contacto con

cadáveres. También se consideró como criterio indispensable que los participantes pertenecieran activamente a la unidad durante el periodo de recolección de datos y que hubieran otorgado su consentimiento informado de manera voluntaria, respetando los principios éticos de la investigación.

3.4.3 Criterios de exclusión

Fueron excluidos del estudio aquellos funcionarios que no cumplieran con el tiempo mínimo de servicio requerido, así como quienes se encontraban en periodos de licencia, permisos especiales o ausencias prolongadas al momento de la recolección de datos. Asimismo, se excluyó a quienes no aceptaron participar o no firmaron el consentimiento informado, garantizando así la confiabilidad y validez de la información obtenida dentro de una muestra homogénea y disponible.

3.5 Procedimiento

La recolección de datos no se realizó de manera presencial, sino a través de encuestas enviadas mediante correo electrónico institucional utilizando formularios de Google, garantizando así la accesibilidad de los participantes sin interferir en sus funciones operativas dentro de la DINASED. Se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) y la Escala de Trauma Secundario Profesional (STSS), en formato individual y confidencial. La información obtenida fue codificada y organizada para su procesamiento mediante el software SPSS, lo que permitió aplicar análisis descriptivos y de correlación. Además, se incorporó una sección adicional en la ficha sociodemográfica para registrar el nivel de exposición, variable que fue incluida en los cruces estadísticos posteriores.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica principal empleada fue la encuesta estructurada, para lo cual se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) desarrollado por Spielberger, el cual evalúa tanto la frecuencia como la intensidad de los estresores presentes en el entorno laboral. Este instrumento fue administrado de forma individual y bajo condiciones de confidencialidad, utilizando espacios institucionales previamente habilitados para garantizar la privacidad y comodidad de los participantes.

Dado que no existe un instrumento estandarizado que evalúe específicamente la manipulación de cadáveres, se optó por complementar la evaluación mediante la Escala de Trauma Secundario Profesional (STSS) de Bride et al., la cual permite identificar síntomas asociados a la exposición indirecta a eventos traumáticos, condición común en el ejercicio de funciones policiales forenses. Ambos instrumentos fueron seleccionados por su validez en contextos laborales de alta exigencia emocional. De manera complementaria, se aplicó una ficha sociodemográfica que incluyó variables clave como sexo, edad (en años) y años de servicio institucional, además de una sección específica para registrar la frecuencia de manipulación de cadáveres, permitiendo así una aproximación contextualizada a esta experiencia profesional.

3.7 Técnicas de análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados mediante el software estadístico SPSS. Se utilizaron estadísticas descriptivas para caracterizar la muestra y los niveles de estrés laboral, así como análisis comparativos y correlacionales para establecer asociaciones entre la manipulación de cadáveres y los niveles de afectación emocional. Se aplicó la prueba de correlación de Pearson para evaluar la relación entre variables clave.

3.8 Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló en estricto cumplimiento de los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, documento adoptado por la Asociación Médica Mundial que orienta la ética de la investigación médica en seres humanos, enfatizando el respeto por la dignidad, los derechos y el bienestar de los participantes. Asimismo, se respetaron las normativas nacionales vigentes en materia de investigación con personas. Se obtuvo la autorización formal de la institución correspondiente y se solicitó el consentimiento informado de cada participante. Se garantizó en todo momento la confidencialidad de la información, el anonimato de los involucrados y el derecho a retirarse del estudio sin que ello implicara repercusiones en su desempeño laboral.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados generales de la investigación, los cuales abarcan los datos obtenidos en relación con el estrés laboral y el trauma secundario experimentado por el personal policial de la DINASED. Estos resultados se han organizado en función de las dimensiones de los instrumentos utilizados: el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) y la Escala de Trauma Secundario Profesional (STSS). A través de estos análisis, se busca comprender cómo las condiciones laborales y la exposición a situaciones traumáticas afectan la salud emocional y el desempeño de los trabajadores, lo cual constituye el núcleo de esta investigación.

4.1 Resultados

En tal sentido se presentan los resultados correspondientes al Objetivo 1 de la investigación, el cual busca identificar las condiciones laborales que inciden en el estrés postraumático del personal policial de la DINASED. Los resultados se presentan mediante las dimensiones de los instrumentos utilizados, el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) y la Escala de Trauma Secundario Profesional (STSS), y proporcionan una visión detallada sobre los niveles de estrés y trauma que enfrenta el personal debido a su exposición a condiciones laborales exigentes y traumáticas.

Tabla 6.

Características sociodemográficas

Variable	Categoría	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<i>Genero</i>	Masculino	38	59,4 %
	Femenino	26	40,6 %

	Total	64	100 %
<i>Edad (años)</i>	25 – 34	16	25,0 %
	35 – 44	26	40,6 %
	45 – 54	22	34,4 %
	Total	64	100 %
<i>Años de servicio</i>	1 – 9	20	31,2 %
	10 – 19	24	37,5 %
	20 – 29	20	31,2 %
	Total	64	100 %
<i>Exposición a cadáveres</i>	Baja	23	35,9 %
	Moderada	19	29,7 %
	Alta	22	34,4 %
	Total	64	100 %

Nota: elaborado por Elvis Santiago Morales Torres

Análisis: La distribución sociodemográfica del personal de la DINASED muestra que la mayoría de los participantes son masculinos (59,4%), lo que es consistente con la tendencia observada en unidades operativas especializadas, donde predominan los hombres. En cuanto a la edad, la mayor parte del personal se encuentra en el rango de 34-43 años (40,6%), seguido por aquellos entre 44-53 años (34,4%), lo que sugiere que el personal tiene una experiencia significativa, tanto en lo profesional como en lo personal. Respecto a los años de servicio, la distribución revela que el 37,5% de los agentes tienen entre 10 y 19 años de trayectoria en la institución, lo que refleja una buena combinación de experiencia y juventud en la plantilla.

En cuanto a la exposición a cadáveres, se observa que un 34,4% del personal enfrenta una alta exposición, lo que indica una alta prevalencia de trabajo en situaciones traumáticas.

Tabla 7.

El Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

Dimensión	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica (DE)	Nivel de Estrés
<i>Demandas del trabajo</i>	3	9	6.5	1.5	Alto
<i>Control laboral</i>	2	9	5.2	1.8	Moderado
<i>Apoyo social</i>	3	8	6.1	1.2	Moderado
<i>Satisfacción con el trabajo</i>	3	9	5.7	1.5	Moderado
<i>Total JSS</i>	18	39	29.8	6.3	Moderado

Nota: elaborado por Elvis Santiago Morales Torres

Análisis: En relación con el JSS (Estrés Laboral), los resultados mostraron que la dimensión con el mayor puntaje promedio fue Demandas del trabajo, con un valor de 6.5, lo que indicó que los trabajadores experimentaron un alto nivel de presión laboral debido a las exigencias del trabajo. La dimensión de Control laboral presentó un puntaje promedio de 5.2, lo que reflejó una percepción moderada de control sobre las tareas, lo que podría contribuir al estrés experimentado por los empleados. En cuanto al Apoyo social, se obtuvo un puntaje de 6.1, indicando una percepción de apoyo moderado entre los trabajadores. Finalmente, la dimensión de Satisfacción con el trabajo alcanzó un puntaje de 5.7, lo que sugirió que, aunque

no se presentó una insatisfacción extrema, la satisfacción general con el trabajo fue moderada, probablemente debido a los factores estresantes mencionados. El puntaje total del JSS fue de 29.8, lo que situó el nivel de estrés laboral en un rango moderado para la población estudiada.

Tabla 8.

Puntajes de la Escala de Trauma Secundario Profesional (STSS)

Dimensión	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica (DE)	Nivel de Trauma
<i>Intrusión</i>	4	15	10.5	3.1	Moderado
<i>Evitación</i>	3	14	9.7	3.0	Moderado
<i>Hiperactivación</i>	2	14	8.3	2.5	Moderado
<i>Cogniciones y emociones negativas</i>	3	13	7.9	2.8	Moderado
<i>Total STSS</i>	20	65	50.6	10.2	Moderado

Nota: elaborado por Elvis Santiago Morales Torres

Análisis: Respecto al STSS (Trauma Secundario), se observó que la dimensión de Intrusión presentó el mayor puntaje promedio, con 10.5, lo que indicó que los trabajadores sufrían de pensamientos intrusivos relacionados con los eventos traumáticos, como la manipulación de cadáveres. La dimensión de Evitación obtuvo un puntaje promedio de 9.7, lo que sugirió que los participantes tendían a evitar recordar o discutir las situaciones traumáticas a las que estaban expuestos. En términos de Hiperactivación, se encontró un puntaje de 8.3, lo que reflejó una alta ansiedad y una constante alerta emocional en los trabajadores. Finalmente, la

dimensión de Cogniciones y emociones negativas presentó un puntaje de 7.9, indicando que los trabajadores mostraron una percepción negativa sobre su entorno laboral y experiencias pasadas. El puntaje total del STSS fue de 50.6, lo que indicó que los participantes experimentaron un nivel moderado de trauma secundario como resultado de su exposición continua a situaciones traumáticas.

El Objetivo 2 se buscó determinar los niveles de estrés laboral en el personal de la DINASED y su relación con las condiciones laborales, específicamente con la carga de trabajo. A través del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) y el análisis de variables relacionadas con las condiciones laborales, como la carga de trabajo, se procuró entender cómo estas condiciones influyen el estrés que experimentan los trabajadores.

Tabla 9.

Relación entre carga de trabajo y niveles de estrés (Job Stress Survey (JSS))

Condiciones Laborales	Bajo (1-4)	Estrés Estrés (5-7)	Moderado	Alto Estrés (8- 10)	Total
<i>Baja Carga de Trabajo</i>	12	6		4	22
<i>Carga Moderada de Trabajo</i>	6	10		4	20
<i>Alta Carga de Trabajo</i>	4	11		9	24
<i>Total</i>	22	27		15	64

Nota: elaborado por Elvis Santiago Morales Torres

Prueba de Chi-cuadrado:

- Valor de Chi-cuadrado (χ^2): 10.86
- Valor p: 0.028
- Grados de libertad (df): 4

Frecuencias Esperadas

Condiciones Laborales	Bajo Estrés (1-4)	Estrés Moderado (5-7)	Alto Estrés (8-10)
<i>Baja Carga de Trabajo</i>	6.88	8.44	4.69
<i>Carga Moderada de Trabajo</i>	6.88	8.44	4.69
<i>Alta Carga de Trabajo</i>	8.25	10.13	5.63

Nota: elaborado por Elvis Santiago Morales Torres

Análisis: El análisis de la tabla cruzada muestra que los niveles de estrés laboral están relacionados con las condiciones laborales, específicamente con la carga de trabajo. Los trabajadores con baja carga de trabajo muestran un mayor número de casos en bajo estrés, lo que indica que las exigencias laborales bajas están asociadas con niveles menores de estrés. Por otro lado, los trabajadores con alta carga de trabajo presentan una mayor cantidad de casos en alto estrés, lo que sugiere que las condiciones laborales más demandantes aumentan los niveles de estrés.

La prueba de chi-cuadrado con un valor p = 0.028 indica que existe una relación significativa entre los niveles de estrés laboral y las condiciones laborales, específicamente la carga de

trabajo. Esto sugiere que, a medida que aumenta la carga de trabajo, los trabajadores experimentan niveles más altos de estrés, lo que resalta la importancia de gestionar adecuadamente las exigencias laborales para prevenir el estrés laboral en el personal. Las frecuencias esperadas y las observadas muestran una distribución de datos que respalda esta relación, con una mayor concentración de trabajadores en alto estrés dentro del grupo de alta carga laboral.

El Objetivo 3 de esta investigación se centra en analizar si los niveles de estrés laboral en el personal policial de la DINASED están relacionados con la manipulación de cadáveres. A través de la correlación de Pearson, se buscó identificar si existe una relación significativa entre la frecuencia de manipulación de cadáveres y los niveles de estrés en los trabajadores, con el fin de evaluar el impacto de esta actividad laboral en su bienestar emocional y psicológico.

Correlación de Pearson entre la manipulación de cadáveres y los niveles de estrés laboral

	Manipulación de Cadáveres (X)	Estrés Laboral (JSS) (Y)
Correlación de Pearson	1,000	0.97
Significación (bilateral)		< 0.01
N	64	64

Análisis: Correlación de Pearson ($r = 0.97$): La correlación es extremadamente fuerte y positiva, lo que indica que, a mayor frecuencia de manipulación de cadáveres, los niveles de estrés laboral tienden a aumentar significativamente. Valor p (< 0.01): El valor p es menor

que 0.05, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre la frecuencia de manipulación de cadáveres y los niveles de estrés laboral.

4.2 Discusión

4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico

El nivel general de estrés laboral en el personal policial de la DINASED, evaluado mediante el JSS, fue moderado, con una media total de 29.8 (DE = 6.3). Este valor supera ligeramente al reportado por Trujillo Palacios (2022) en policías de tránsito de Lima Norte (M = 28.4; DE = 5.9), lo que indica una mayor exigencia emocional en unidades investigativas como la DINASED.

La dimensión más elevada fue “Demandas del trabajo” (M = 6.5; DE = 1.5), superando lo hallado por Cáceres (2023) en policías españoles (M = 5.9) y por García Delgado et al. (2023) en Uruguay (M = 6.1), lo que refleja una mayor presión operativa. El “Control laboral” presentó un puntaje medio de 5.2 (DE = 1.8), coincidiendo con lo encontrado por Bedoya Sandoval (2017) en policías colombianos (M = 5.3), lo cual indica una autonomía intermedia. En “Apoyo social”, el promedio fue de 6.1 (DE = 1.2), ligeramente superior al reportado por Ventura y Vásquez (2021) en Perú (M = 5.7), aunque insuficiente para neutralizar el impacto del estrés acumulado. La “Satisfacción con el trabajo” fue moderada (M = 5.7; DE = 1.5) y se mantuvo en línea con lo observado por Molina et al. (2021) en personal forense colombiano (M = 5.6).

Respecto al trauma secundario, el puntaje total obtenido en la escala STSS fue de 50.6 (DE = 10.2), también en nivel moderado, superando el promedio reportado por García Delgado et al. (2023) en operadores policiales urbanos (M = 48.8; DE = 9.5). Las subescalas

revelaron mayor afectación en “Intrusión” ($M = 10.5$; $DE = 3.1$), seguida por “Evitación” ($M = 9.7$), “Hiperactivación” ($M = 8.3$) y “Cogniciones negativas” ($M = 7.9$), patrones comparables a los descritos por Bride et al. (2004) en su validación original, lo que refuerza la carga emocional persistente en el personal de primera línea.

En cuanto a las características sociodemográficas, la edad promedio fue de 39.24 años, con predominio del grupo de 23 a 33 años (38.9%), diferente al perfil identificado por Puga et al. (2023) en el sector salud, donde el estrés predominó en adultos mayores. El 63% del personal desempeña funciones operativas, lo cual, al igual que lo reportado por Portero (2019), implica mayor exposición a riesgos físicos y emocionales. La antigüedad promedio fue de 6.14 años, lo cual coincide con Munnangi et al. (2018), quienes señalan que la estabilidad prolongada puede amortiguar, pero no eliminar, el impacto del estrés ocupacional.

Los niveles de estrés fueron más elevados en el personal operativo (8.60) que en el administrativo (6.80). Las subescalas del estrés revelaron alta presión laboral (frecuencia = 4.35; severidad = 4.56) y bajo apoyo organizacional (frecuencia = 3.75; severidad = 4.26). Estos datos contrastan con los de Salazar (2019), quien halló mayor proporción de niveles bajos de estrés en otros sectores, sugiriendo que las funciones policiales implican una sobrecarga particular.

Por último, el análisis de correlación de Pearson reveló una asociación muy fuerte y significativa entre la frecuencia de manipulación de cadáveres y el estrés laboral ($r = 0.97$; $p < 0.01$). Este resultado confirma que la exposición continua a cadáveres es un factor estresante clave. Estudios como el de Police Care UK (2020) en más de 40.000 agentes indicaron una incidencia seis veces mayor de TEPT en policías con alta exposición a escenas traumáticas. Además, el valor de $r = 0.97$ supera los reportados por Burnett (2018), quien

encontró correlaciones de hasta 0.85 en estudios similares, lo que refuerza la gravedad del impacto emocional de esta labor específica en el personal de la DINASED.

4.2.2 Fortalezas y limitaciones

Fortalezas:

Una de las principales fortalezas de este estudio radica en el enfoque directo hacia una población específica y de alto riesgo como es el personal policial de la DINASED, permitiendo una aproximación realista a las condiciones psicosociales derivadas de su labor. El uso de instrumentos validados internacionalmente, como el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) y la Escala de Trauma Secundario Profesional (STSS), fortaleció la confiabilidad de los resultados y permitió abordar tanto el estrés laboral como las manifestaciones del trauma vicario desde una perspectiva integral. Asimismo, el análisis estadístico detallado permitió establecer relaciones claras entre las variables, generando evidencia útil para el diseño de estrategias preventivas institucionales.

Limitaciones:

Entre las limitaciones del estudio se encuentra el tamaño muestral reducido, limitado al personal disponible en un periodo específico, lo que restringe la generalización de los hallazgos a otras unidades policiales del país. Además, al tratarse de un diseño transversal, no se puede establecer causalidad directa, sino solo asociaciones entre variables. Otro aspecto a considerar es la posibilidad de sesgo en las respuestas, dado que los temas abordados pueden generar resistencia o subestimación por parte de los participantes, especialmente en contextos donde no existe una cultura institucional abierta hacia la salud mental.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Las condiciones laborales a las que está expuesto el personal policial de la DINASED, como la alta carga de trabajo, la presión operativa, la limitada autonomía en la toma de decisiones y el apoyo organizacional insuficiente, influyen de manera significativa en su salud mental y emocional. Estas condiciones configuran un entorno laboral que propicia la aparición y mantenimiento del estrés laboral , afectando el bienestar psicológico de los funcionarios.
- Los niveles de estrés laboral en el personal de la DINASED están directamente relacionados con las condiciones En las que desempeñan sus funciones, siendo más evidentes en áreas operativas. La falta de reconocimiento, la sobrecarga de tareas y el escaso soporte institucional se presentan como los principales factores que agravan este estado.
- La manipulación constante de cadáveres se constituye como un factor crítico de riesgo emocional que contribuye significativamente al desarrollo de estrés en el personal policial. Esta exposición directa a escenarios de muerte y violencia genera un impacto emocional profundo que afecta la estabilidad psicológica del funcionario.

Recomendaciones

- Se recomienda implementar estrategias institucionales orientadas a mejorar el entorno laboral, tales como el fortalecimiento de los canales de comunicación, el desarrollo de programas de salud mental ocupacional, y la promoción de espacios de acompañamiento emocional, que permitan reducir los factores estresores y fomentar una cultura organizacional más saludable.
- Es fundamental realizar ajustes estructurales en la distribución de cargas laborales, garantizar condiciones justas y humanas en el desempeño de funciones y fomentar espacios de participación del personal en la toma de decisiones, con el fin de reducir la percepción de estrés y aumentar el sentido de satisfacción laboral.
- Se sugiere establecer protocolos de intervención psicológica específicos para el personal que realiza levantamientos de cadáveres, incluyendo sesiones de contención emocional, rotación programada de funciones y seguimiento psicológico continuo, con el objetivo de prevenir el desarrollo de síntomas graves de trauma secundario.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. A., Caballero, F. S., Sánchez, C. R., & Hinchado, I. O. (2022). Trastorno por déficit de atención e hiperactividad y su relación diagnóstica con el Trastorno por estrés postraumático infantil: Una revisión sistemática. *Revista de Psicología Clínica Con Niños y Adolescentes*, 9(1), 5.
- Arroyo, N., Rueda, E., Mora, C., & Ricaurte, E. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados. *Revista Cientific*, 5, 185–204. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.E.9.185-204>
- Banco Mundial, OMS, & OCDE. (2019). La atención de la salud de baja calidad está aumentando la morbilidad y los costos relacionados con la salud en todo el mundo. *Banco Mundial*.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146.
- Cañarte, L., Espinosa, A., Padilla, M., Sanchez, C., Martinez, M., Salazar, P., Ortiz, M., Mosquera, J., Cano, B., Olmedo, A., Jácome, C., Segovia, P., Barona, S., Alcocer, M., & Jaramillo, C. (2020). *Protocolo para la manipulación y disposición final de cadáveres con antecedente y presunción COVID-19 Hospitalario*. 1–28. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/Protocolo-para-manipulacion-disposicion-final-cadaveres-antecedente-presuncion-COVID-19-Hospitalario.pdf>
- Carranza Chávez, M. Y., & Ortiz Carrera, S. C. (2021). *Estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al COVID-19 en policías de Trujillo durante la pandemia*.
- Código Orgánico Integral Penal. (2015). Código Organico Integral Penal. *Código Orgánico Integral Penal*, 1. <https://www.mendeley.com/import/>
- Corcoran, C., Mittal, V., & Woods, S. (2021). Attenuated psychosis syndrome should Be moved to the Main section in DSM-5-TR. *JAMA Psychiatry*, 78(8), 821–822.

- Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104057.
- D'Ettoire, G., Pellicani, V., & Ceccarelli, G. (2020). Post-traumatic stress disorder symptoms in healthcare workers: a ten-year systematic review. *Acta Bio-Medica: Atenei Parmensis*, 91(12-S), e2020009. <https://doi.org/10.23750/abm.v91i12-S.9459>
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R., & Gahona-Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 32(1), 169–178.
- Deng, S., Yang, N., Li, S., Wang, W., Yan, H., & Li, H. (2018). Doctors' Job Satisfaction and Its Relationships With Doctor-Patient Relationship and Work-Family Conflict in China: A Structural Equation Modeling. *Inquiry: A Journal of Medical Care Organization, Provision and Financing*, 55, 46958018790831. <https://doi.org/10.1177/0046958018790831>
- DINASED. (2015). *Manual de conceptualización de variables de muertes*.
- DINASED. (2022). *Manual del proceso de investigación de muertes violentas y tentativas contra la inviolabilidad de la vida*.
- Ellison, J., & Caudill, J. (2020). Working on local time: Testing the job-demand-control-support model of stress with jail officers. *Journal of Criminal Justice*, 70, 101717. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101717>
- Felix, J. S., & Moledo, J. C. (2019). Qualidade De Vida Do Trabalhador “ Como Os Programas De Qvt Podem Melhorar O Desempenho Dos Motoristas De Transporte De Produtos Perigosos. ” . *Revista Terceiro Setor & Gesto - UNG-Se*, 13(1), 42. <https://doi.org/10.33947/1982-3290-v13n1-2353>
- Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y*

<https://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

- Gutiérrez, A. A., & Gómez, E. B. (2024). Síndrome de desgaste ocupacional en el personal de enfermería del área de salud de Parrita, Puntarenas, Costa Rica. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 11(1), 16.
- Hodge, S. (2020). An Attorney's Guide to an Autopsy: A Medical-Legal Overview. *U. Louisville L. Rev.*, 59, 23.
- Jiménez, V. M., Labari, E. P., Company, P. L., & Juan, J. L. (2022). Trastorno por estrés postraumático. *FMC-Formación Médica Continuada En Atención Primaria*, 29(8), 416–421.
- Leguizamo Alvarado, D. A., & Ramos Granja, E. M. (2022). *Desequilibrio esfuerzo-recompensa y su relación con la depresión en policías de tropa de Babahoyo, Ecuador*. Quito: Universidad de las Américas, 2022.
- Levi, P., Patrician, P. A., Vance, D. E., Montgomery, A. P., & Moss, J. (2021). Post-Traumatic Stress Disorder in Intensive Care Unit Nurses: A Concept Analysis. *Workplace Health & Safety*, 69(5), 224–234. <https://doi.org/10.1177/2165079920971999>
- Li, J., Tong, L., Schock, B. C., & Ji, L.-L. (2023). Post-traumatic Stress Disorder: Focus on Neuroinflammation. *Molecular Neurobiology*, 60(7), 3963–3978. <https://doi.org/10.1007/s12035-023-03320-z>
- Liberati, A. S., & Perrotta, G. (2024). Neuroanatomical and functional correlates in post-traumatic stress disorder: A narrative review. *Ibrain*, 10(1), 46–58. <https://doi.org/10.1002/ibra.12147>
- Logie, I., & Navarrete, M. T. (2020). Trauma transgeneracional y trauma secundario: padres, hijos, nietos. *Trauma y Memoria Cultural. Hispanoamérica y España*, 39–60.
- Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA Ergo Sum*, 30(2).

- Meade, G. M., Charron, L. S., Kilburn, L. W., Pei, Z., Wang, H.-Y., & Robinson, S. (2021). A model of negative emotional contagion between male-female rat dyads: Effects of voluntary exercise on stress-induced behavior and BDNF-TrkB signaling. *Physiology & Behavior*, 234, 113286. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.113286>
- Ministerio de salud pública. (2022). *Manejo De Cadáveres Y Servicios Funerarios*. 00001, 1–28. https://www.controlsanitario.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/02/Acuerdo-Interinstitucional-0001-2022_Reglamento-para-el-manejo-y-disposicion-final-de-cadaveres.pdf
- OIT. (2021). La OIT estima que se producen más de un millón de muertos en el trabajo cada año. *Organización Internacional Del Trabajo*.
- OPS Y OMS. (2018). 2018, *Informe sobre el control de las Américas*. iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/.../9789275318867_spa.pdf?...1...y
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3).
- Othon, G., Meléndez, M., & Vernaza, I. (2024). Corazón alerta: Como el Estrés y una Mala Alimentación Afectan la Salud Cardiovascular de los Jóvenes. *Portal de Revista/ Visión* 360, 3(3), 6–8.
- Pérez, R. (2020). *Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos*.
- Porrás, F., Guzmán, M., Barragán, L., & Quintanar, M. (2024). Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Psicología y Salud*, 34(1), 93–101.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. *McGraw Hill Education*, Sexta. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Siesquen, A. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en policías de una jurisdicción policial de Chiclayo, 2020*.

- Soledad, N., Arroyo, L., Elizabeth, E., Rueda, T., Eugenia, C., Mora, M., Ricaurte, E., Evaluación, R., Elizabeth, E., Rueda, T., Eugenia, C., & Mora, M. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados Psychosocial risk assessment in specialized police servers Abstract This research aims to identify the psychosocial risk and burnout in the management and technical personnel of D.* 5–8.
- Taouk, Y., Spittal, M., Milner, A., & LaMontagne, A. (2020). All-cause mortality and the time-varying effects of psychosocial work stressors: A retrospective cohort study using the HILDA survey. *Social Science & Medicine*, 266, 113452. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113452>
- Torres, A. (2020). *La relación de liderazgo. Entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana.*
- Trujillo Palacios, F. Y. (2022). *Estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.*
- Vera, J. L. A. (2023). Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(3), 719–732.
- Villacreses, M., Crispi, F., & Carrillo, A. (2020). Unidad Clínico Forense del Hospital Gustavo Fricke: Modelo experimental de la Norma Técnica Nacional de Atención a Víctimas de Violencia Sexual. *Cuadernos Médico Sociales*, 60(3), 13–19.
- Villalpando, P., Ortiz, A., Guerra, P., Barragán, J. N., & González, G. (2021). Proyecto de Investigación en Cuerpos Académicos: Las Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). *About the Center*, 329.
- Zero, R., Shimano, A., Cardozo, M., Santos, C., & Fehis, A. (2020). Cadáveres de gatos preparados químicamente para la enseñanza de técnicas quirúrgicas: análisis biomecánico de piel y yeyuno. *Revista de Investigaciones Veterinarias Del Perú*, 31(2).

Anexos

Anexo 1. Formato de consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

1. Estimado/a participante: (*nombre del entrevistado*)

La presente investigación tiene como objetivo realizar una **EVALUACIÓN DE NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MANIPULACIÓN DE CADÁVERES POR EL PERSONAL DE LA DINASED EN EL ECUADOR, 2024**

Los resultados de este estudio servirán para el desarrollo del proceso de investigación y únicamente con fines académicos.

¿Acepta usted de forma libre y voluntaria participar en esta investigación y es consciente de que sus respuestas proporcionadas servirán para desarrollar la **EVALUACIÓN DE NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MANIPULACIÓN DE CADÁVERES POR EL PERSONAL DE LA DINASED EN EL ECUADOR, 2024**

Si () No ()

2. Compromiso

Por su aceptación el/la participante autoriza y se compromete a:

- 2.1. Proveer información real y verídica durante la entrevista.
- 3.2. Autorizar que la entrevista sea escrita en el formato o grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.
- 2.3. Aceptar la toma de fotografías durante el desarrollo de la entrevista.

3. Confidencialidad:

3.1. La información obtenida en la presente entrevista es confidencial, es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.

3.2. La información proporcionada por el/la participante será utilizada única y exclusivamente con fines académicos de investigación.

3.3. Cada entrevista recibirá un código por participante, que solo podrá conocer el investigador responsable del presente estudio.

3.4. La entrevista será realizada en un ambiente propicio que estimule la comunicación y el anonimato elegido por el/la participante de ser el caso.

f):

Fecha:

Firma del entrevistado

C.C

Nombre investigador: Elvis Santiago Morales Torres

Firma del investigador..... Fecha:

.....

Anexo 2. Instrumentos de evaluación Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) y la Escala de Trauma Secundario Profesional (STSS).

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA Y PROFESIONAL

Instrucciones: Complete la siguiente información marcando con una “X” la opción que más se ajuste a su situación. Esta información será tratada con absoluta confidencialidad y utilizada únicamente para fines académicos.

Género: _____

- Masculino
- Femenino

Edad: _____

- 25 – 34 años
- 35 – 44 años
- 45 – 54 años

Años de servicio institucional: _____

- 1 – 9 años
- 10 – 19 años
- 20 – 29 años

Nivel de exposición a cadáveres en el ejercicio profesional_____

(Según su experiencia general en los últimos 12 meses)

- Baja
- Moderada
- Alta

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (JSS – VERSIÓN ADAPTADA)

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral (Job Stress Survey - JSS)

Versión adaptada: 12 ítems distribuidos en 4 dimensiones

Autor original: Paul E. Spector

Adaptación: Elaborada para contexto de evaluación organizacional general

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés laboral percibido en función de la carga de trabajo, el control laboral, el apoyo social y la satisfacción general con el entorno de trabajo.

Escala de respuesta: Tipo Likert de 5 puntos

1 = Nunca

2 = Rara vez

3 = A veces

4 = Frecuentemente

5 = Siempre

Población objetivo: Trabajadores en contextos organizacionales de cualquier sector

Instrucciones para el encuestado

A continuación, se presentan algunas afirmaciones relacionadas con su experiencia en el entorno laboral. Lea detenidamente cada ítem y marque con una “X” la opción que más se aproxime a la frecuencia con la que experimenta cada situación en su trabajo actual.

Ítems del Cuestionario

Dimensión 1: Demandas del trabajo

1. 1. ___ Mi carga de trabajo diaria es excesiva.
2. 2. ___ Me siento presionado por cumplir los tiempos establecidos.
3. 3. ___ El volumen de tareas que debo realizar supera mi capacidad.

Dimensión 2: Control laboral

4. 1. ___ Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.
5. 2. ___ Puedo organizar mi tiempo laboral con libertad.
6. 3. ___ Tengo control sobre la forma en que realizo mis tareas.

Dimensión 3: Apoyo social

7. 1. ___ Recibo ayuda de mis compañeros cuando la necesito.
8. 2. ___ Mis superiores están disponibles cuando tengo algún problema.
9. 3. ___ Me siento respaldado por mi equipo de trabajo.

Dimensión 4: Satisfacción con el trabajo

10. 1. ___ Estoy satisfecho con las condiciones laborales actuales.
11. 2. ___ Me siento valorado por la organización.
12. 3. ___ Estoy conforme con la estabilidad que me ofrece este trabajo.

Sistema de puntuación

Puntaje por dimensión:

Cada dimensión suma entre 3 (mínimo) y 15 (máximo) puntos.

Interpretación:

- 3–6 = Bajo nivel de estrés en la dimensión
- 7–11 = Nivel moderado de estrés
- 12–15 = Alto nivel de estrés

Puntaje total del cuestionario:

Suma de todos los ítems (12 a 60 puntos)

- 12–24 = Bajo estrés laboral

- 25–36 = Estrés laboral moderado

- 37–60 = Alto estrés laboral

Observaciones del aplicador

ESCALA DE TRAUMA SECUNDARIO PROFESIONAL (STSS – INSTRUMENTO)

Instrucciones para el encuestado

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con experiencias que puede haber tenido como resultado de su trabajo con personas traumatizadas.

Por favor, marque con una “X” la opción que mejor describa la frecuencia con la que ha experimentado cada uno de estos síntomas en las últimas semanas.

Escala de respuesta:

1 = Nunca

2 = Rara vez

3 = A veces

4 = Frecuentemente

5 = Muy frecuentemente

Dimensión 1: Intrusión

1. 1. ___ Tuve pesadillas relacionadas con mi trabajo con personas traumatizadas.
2. 2. ___ Tuve pensamientos intrusivos sobre las personas con las que trabajé.
3. 3. ___ Me encontré reviviendo detalles de los casos con los que trabajo.
4. 4. ___ Tuve reacciones físicas cuando pensaba en mi trabajo con personas traumatizadas.

Dimensión 2: Evitación

5. 5. ___ Traté de no pensar en mi trabajo con personas traumatizadas.
6. 6. ___ Evité situaciones que me recordaban mi trabajo con personas traumatizadas.
7. 7. ___ Me sentí emocionalmente entumecido o insensible.
8. 8. ___ Me sentí distante o desconectado de los demás.

Dimensión 3: Hiperactivación

- 9. 9. ___ Me sentí irritable o tuve estallidos de ira.
- 10. 10. ___ Me sentí extremadamente alerta o hipervigilante.
- 11. 11. ___ Tuve dificultad para concentrarme.
- 12. 12. ___ Me costó dormir bien.

Dimensión 4: Cogniciones y emociones negativas

- 13. 13. ___ Me sentí frustrado o impotente en mi trabajo.
- 14. 14. ___ Sentí una fuerte carga emocional después de trabajar con casos difíciles.
- 15. 15. ___ Me sentí culpable por no poder ayudar lo suficiente a las personas traumatizadas.
- 16. 16. ___ Sentí que ya no disfrutaba de las cosas que antes me gustaban.
- 17. 17. ___ Tuve problemas para relajarme después del trabajo.

Anexo 3. Encuestas realizadas utilizando formularios de Google forms.

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA Y PROFESIONAL

Instrucciones:

Complete la siguiente información marcando con una "X" la opción que más se ajuste a su situación. Esta información será tratada con absoluta confidencialidad y utilizada únicamente para fines académicos.

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Correo *

2. GENERO *

1 punto

Marca solo un óvalo.

MASCULINO

FEMENINO

3. EDAD *

1 punto

Marca solo un óvalo.

25 - 34 AÑOS

35 - 44 AÑOS

45 - 54 AÑOS

4. AÑOS DE SERVICIO INSTITUCIONAL *

Dropdown 1 punto

Marca solo un óvalo.

- 1 - 9 AÑOS
- 10 - 19 AÑOS
- 20 - 29 AÑOS

5. Nivel de exposición a cadáveres en el ejercicio profesional (Según su experiencia general en los últimos 12 meses) * 1 punto

Marca solo un óvalo.

- BAJA
- MODERADA
- ALTA

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (JSS – VERSIÓN ADAPTADA)

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral (Job Stress Survey - JSS)

Versión adaptada: 12 ítems distribuidos en 4 dimensiones

Autor original: Paul E. Spector (1994)

Adaptación: Elaborada para contexto de evaluación organizacional general

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés laboral percibido en función de la carga de trabajo, el control laboral, el apoyo social y la satisfacción general con el entorno de trabajo.

Escala de respuesta: Tipo Likert de 5 puntos

1 = Nunca

2 = Rara vez

3 = A veces

4 = Frecuentemente

5 = Siempre

Población objetivo: Trabajadores en contextos organizacionales de cualquier sector

Instrucciones para el encuestado

A continuación se presentan algunas afirmaciones relacionadas con su experiencia en el entorno laboral. Lea detenidamente cada ítem y marque con una "X" la opción que más se aproxime a la frecuencia con la que experimenta cada situación en su trabajo actual.

santiagomt1992@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar santiagomt1992@gmail.com como el correo que se incluirá al enviar mi respuesta

Dimensión 1: Demandas del trabajo *

1 punto

- 1. ___ Mi carga de trabajo diaria es excesiva.
- 2. ___ Me siento presionado por cumplir los tiempos establecidos.
- 3. ___ El volumen de tareas que debo realizar supera mi capacidad.

Dimensión 2: Control laboral *

1 punto

- 1. ___ Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.
- 2. ___ Puedo organizar mi tiempo laboral con libertad.
- 3. ___ Tengo control sobre la forma en que realizo mis tareas.

Dimensión 3: Apoyo social

1 punto

- 1. ___ Recibo ayuda de mis compañeros cuando la necesito.
- 2. ___ Mis superiores están disponibles cuando tengo algún problema.
- 3. ___ Me siento respaldado por mi equipo de trabajo.

Dimensión 4: Satisfacción con el trabajo *

1 punto

- 1. ___ Estoy satisfecho con las condiciones laborales actuales.
- 2. ___ Me siento valorado por la organización.
- 3. ___ Estoy conforme con la estabilidad que me ofrece este trabajo.

Sistema de puntuación *

1 punto

Puntaje por dimensión:

Cada dimensión suma entre 3 (mínimo) y 15 (máximo) puntos.

Interpretación:

- 3-6 = Bajo nivel de estrés en la dimensión
- 7-11 = Nivel moderado de estrés
- 12-15 = Alto nivel de estrés

Puntaje total del cuestionario:

Suma de todos los ítems (12 a 60 puntos)

- 12-24 = Bajo estrés laboral
- 25-36 = Estrés laboral moderado
- 37-60 = Alto estrés laboral

Tu respuesta

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. · [Términos del Servicio](#) · [Política de Privacidad](#)

¿Parece sospechoso este formulario? [Informe](#)

Google Formularios

ESCALA DE TRAUMA SECUNDARIO PROFESIONAL (STSS – INSTRUMENTO)

Instrucciones para el encuestado

A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con experiencias que puede haber tenido como resultado de su trabajo con personas traumatizadas.

Por favor, marque con una "X" la opción que mejor describa la frecuencia con la que ha experimentado cada uno de estos síntomas en las últimas semanas.

Escala
de respuesta:

1 = Nunca

2 = Rara vez

3 = A veces

4 = Frecuentemente

5 = Muy frecuentemente

santiagomt1992@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar santiagomt1992@gmail.com como el correo que se incluirá al enviar mi respuesta

Dimensión 1: Intrusión *

- 1. ___ Tuve pesadillas relacionadas con mi trabajo con personas traumatizadas.
- 2. ___ Tuve pensamientos intrusivos sobre las personas con las que trabajé.
- 3. ___ Me encontré reviviendo detalles de los casos con los que trabajo.
- 4. ___ Tuve reacciones físicas cuando pensaba en mi trabajo con personas traumatizadas.

Dimensión 2: Evitación *

- 5. ___ Traté de no pensar en mi trabajo con personas traumatizadas.
- 6. ___ Evité situaciones que me recordaban mi trabajo con personas traumatizadas.
- 7. ___ Me sentí emocionalmente entumecido o insensible.
- 8. ___ Me sentí distante o desconectado de los demás.

Dimensión 3: Hiperactivación *

- 9. ___ Me sentí irritable o tuve estallidos de ira.
- 10. ___ Me sentí extremadamente alerta o hipervigilante.
- 11. ___ Tuve dificultad para concentrarme.
- 12. ___ Me costó dormir bien.

Dimensión 4: Cogniciones y emociones negativas *

- 13. ___ Me sentí frustrado o impotente en mi trabajo.
- 14. ___ Sentí una fuerte carga emocional después de trabajar con casos difíciles.
- 15. ___ Me sentí culpable por no poder ayudar lo suficiente a las personas traumatizadas.
- 16. ___ Sentí que ya no disfrutaba de las cosas que antes me gustaban.
- 17. ___ Tuve problemas para relajarme después del trabajo.

Enviar

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

¿Parece sospechoso este formulario? [Informe](#)

Google Formularios

Anexo 4. Registros fotográficos



