



UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

Campus León

División de Ciencias de la Salud

Departamento de Psicología

Diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de policías viales y preventivos de Salamanca y León, Guanajuato

TESIS

Que para obtener el grado de
Lic. en Psicología

PRESENTA

Alexia Oros Ojeda

Dr. Christian Enrique Cruz Torres
Asesor

Dr. Fredi Everardo Correa Romero
Lic. Alejandra Viridiana Espinoza Romo
Sinodales

León, Guanajuato 2017.

Índice

Resumen	3
El trabajo policial: características y riesgos	4
El trabajo como un factor estresante	7
Efectos del estrés sobre la salud	8
Efectos del estrés laboral sobre la salud física	11
Efectos del estrés laboral sobre la salud mental	12
Efectos del estrés laboral sobre la salud social	14
Riesgos psicosociales	15
Objetivo, planteamiento del problema e hipótesis	18
Método	19
Participantes	19
Instrumentos	19
Procedimiento	21
Resultados	23
Verificación de propiedades psicométricas	24
Análisis para pruebas de hipótesis	26
Conclusiones	30
Discusión	33
Recomendaciones	39
Referencias	41
Anexos	49
Anexo 1	49
Anexo 2	54
Anexo 3	56

Diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de policías viales y preventivos de Salamanca y León, Guanajuato

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo conocer los niveles de estrés y riesgos psicosociales que presenta una muestra de policías, las relaciones entre ambas variables y las diferencias entre los niveles manifestados con determinados factores sociodemográficos. Se realizó un muestreo por conveniencia no representativo con 153 policías preventivos y viales, cuya media de edad fue 37.15 años. Se utilizó el Cuestionario psicosocial de Copenhague para medir los riesgos psicosociales y el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS para evaluar el estrés. Los resultados indican que los niveles de estrés de los participantes son bajos respecto a la media teórica, indicando que el trabajo policial es un factor influyente en la presencia de estrés para esta muestra, pero no en alto grado. Los factores de riesgo psicosocial con mayores niveles fueron apoyo, compromiso con tareas y exigencias psicológicas. Las relaciones entre estrés y exigencias psicológicas y doble presencia, muestran que a mayores niveles de estos riesgos, mayores niveles de estrés. Las relaciones entre edad y estrés y entre edad y doble presencia, indican que a menor edad, mayores niveles de estrés y doble presencia. Si los oficiales de policía rolan turnos o tienen un horario fijo no implica diferencias en su nivel de estrés. Los factores de riesgo que se comportan distinto si el trabajador labora en turnos rolados o fijos son compromiso con tareas, apoyo y exigencias psicológicas. No hay diferencias por sexo ni dependiendo del turno en el nivel de estrés.

Palabras clave: Policías, riesgos psicosociales, estrés, estrés laboral.

Abstract

This research aimed to know the levels of stress and psychosocial risks that a sample of policemen, the relationships between the variables and the differences between the levels and the manifested factors with the sociodemographic factors present. A non-representative convenience sampling was carried out with 153 preventive and road police, whose average age was 37.15 years. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire was used to measure psychosocial risks and the ILO-WHO Work Stress Questionnaire to assess stress. The results indicate that the stress levels of the participants are low compared to the theoretical average, indicating that police work is an influential factor in the presence of stress for this sample, but not in a high degree. Psychosocial risk factors with higher levels of support, commitment to tasks and psychological demands. The relationships between stress and psychological demands and double presence, which can be higher levels of stress. The relationships between age and stress, between age and double presence, indicate that the younger, the higher the level of stress and the double presence. If the police officers have shifts or have a fixed schedule they do not have differences in their level of stress. The risk factors that behave differently if the worker works in rolling or fixed shifts are committed to tasks, support and psychological demands. There are no differences by sex nor does it depend on the level of stress.

Keywords: Police, psychosocial risks, stress, work stress.

El trabajo policial: características y riesgos

Vigilar y promover el cumplimiento de la ley es una de las labores que más estrés generan en el mundo (Anshel, 2000); sin embargo, las personas con este tipo de trabajo perciben tener una buena salud (Bejarano et al., 2012). Ya que la naturaleza de la labor policial implica exponer la vida constantemente al peligro físico y por lo tanto a altos niveles de estrés, el ejercicio policial se clasifica después de la minería y antes que la medicina y la enfermería como una de las más estresantes (Casalnova y Di Martino, 1994).

Preservar el orden y fungir como servidor público puede ocasionar que no exista congruencia entre sus pensamientos y actos (Bietti, 2009) respecto a la naturaleza de su deber y los medios para cumplir con él y su relación directa con la comunidad, por ejemplo, en las ocasiones en que es preciso recurrir a la fuerza o violencia para preservar el orden ante determinada situación, cuando su principal deber consiste en salvaguardar la seguridad de las personas (Bejarano et al., 2012). Los oficiales de policía que tienden a estar orientados al logro y a ser agresivamente competitivos, presentan características de comportamiento como el estrés, la agresividad, la competitividad y la toma de decisiones apresuradamente (Raigoso-Mayorga, 2016).

Los policías se enfrentan en gran medida a aspectos negativos y estresantes del trabajo, como el aburrimiento. Si el ámbito laboral de la persona es rutinario y no permite un cambio en la manera de realizar las actividades, o si el individuo no se percibe motivado a cumplir con sus responsabilidades y tareas, se tiende a manifestar aburrimiento (Moreno, 2012). Este sentimiento de aburrimiento ocasiona que la persona se encuentre incómoda en su vida laboral y no esté plenamente satisfecha en este ámbito (Bover y Chaves, 2011).

Otro factor estresante identificado es la relación con la comunidad. Una de las principales funciones que la sociedad atribuye a la policía es atender sus necesidades coaccionando para el cumplimiento de la ley (Loubet del Bayle, 1994). Por lo general, cuando una persona tiene un acercamiento con un oficial de policía es en una situación en la que requiere seguridad o justicia (Herrera y Tudela, 2005). Sin embargo, en México, las personas no perciben seguridad en su relación con la policía y opinan que no están capacitados para cumplir con su deber, que no cuentan con los recursos tanto humanos como materiales para hacer su trabajo y que abusan de su poder en lugar de preservar la seguridad (Herrera-Lasso, 2013). Por esta razón, es probable que la relación con la comunidad sea un factor causante de estrés en los policías.

No obstante, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción (ENVIPE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2016), 50.2% de la población de 18 años y más identifica a la Policía Preventiva Municipal como la autoridad que mayor confianza le inspira, y el 43.6% de esta población identifica a la Policía de Tránsito bajo este rubro. Asimismo, la ENVIPE (2016) indica que el 76.1% de la población de 18 años y más considera que la Policía de Tránsito es corrupta, seguida de la Policía Preventiva Municipal con 66.7%.

Un factor más que ocasiona estrés es el cambio de turnos, ya que este manifiesta secuelas desfavorables en los individuos, como la inadaptación a los horarios. Esto ocasiona que los trabajadores estén insatisfechos (Sánchez et al., 2002).

Los efectos que los turnos nocturnos ocasionan en los hábitos de sueño se deben a los ritmos circadianos. Estos ciclos se repiten cada veinticuatro horas y coinciden con

los estados de sueño y vigilia; regulan las funciones fisiológicas del organismo siguiendo un ciclo regular. El sueño y la vigilia están relacionados con los estímulos de luz que el cerebro asocia con una mayor actividad fisiológica. Es decir; a mayor estímulo luminoso, mayor actividad fisiológica que provoca el estado de vigilia, mientras que con un estímulo menor de luz se genera menos actividad fisiológica y, por tanto, se induce al sueño (Corsi, 1983). Esto indica que el organismo de las personas cuyo empleo implica el cambio de turnos, se encuentra en un constante proceso de adaptación de un turno a otro, conforme estos se van rotando (Medina y Sierra, 2014).

Resultante de enfrentarse a estos factores negativos, se pueden presentar reacciones como deterioro del rendimiento laboral y condiciones físicas y psicosomáticas negativas, pudiendo derivar en que los oficiales de policía se encuentren insatisfechos y abandonen su trabajo para cambiar de ocupación (Gul, 2008). Flores, Badii y Abreu (2008) señalan que esta rotación laboral se presenta, generalmente, en los trabajadores más valiosos para la institución por su rendimiento satisfactorio. Esto es negativo para la institución porque afecta su funcionamiento óptimo cuando un trabajador se retira.

Bejarano et al. (2012) exponen que se considera de alto estrés el trabajo de los policías porque se exponen constantemente a situaciones en las que se puede presentar violencia y, por las exigencias físicas y mentales que requieren tales situaciones, por ejemplo, los policías que consideran que las órdenes que reciben deben realizarse con premura presentan dolor en alguna parte del cuerpo, agotamiento, cansancio y tristeza. Esto puede ser nocivo para la salud e incluso afectar su desempeño laboral y su vida personal y familiar.

Un estudio de Collins y Gibbs (2003) indica que los principales síntomas de estrés ocasionados por el ámbito laboral se encuentran en la estructura y el clima del trabajo. Además, explica que a pesar de los riesgos a los que los oficiales de policía se encuentran expuestos constantemente, estos oficiales perciben las fuentes de estrés relacionadas con el trabajo de manera diferente a como lo hacen los trabajadores de otras profesiones u oficios. Esto podría deberse, probablemente, al hecho de que están acostumbrados a las situaciones que podrían considerarse estresores.

El trabajo como un factor estresante

Cuando el individuo está bajo un gran nivel de estrés, le resulta difícil mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida no profesional; al mismo tiempo, puede conducirse a actividades poco saludables como el consumo de tabaco, alcohol y otros tipos de drogas (Galán y Camacho, 2012).

El estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las organizaciones para las que trabajan. Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral (George, 2005).

La Organización Panamericana de la Salud (2000) considera que para que haya trabajadores saludables, productivos, motivados, con espíritu de trabajo y satisfechos con el trabajo y la vida, es necesario que se desenvuelvan en un entorno laboral saludable. Este sería aquel ambiente laboral en el que la presión a la que se encuentra sometido el empleado es compatible con sus capacidades, así como el control sobre las tareas que le corresponden y el apoyo que recibe de sus jefes y pares (George, 2005).

El entorno laboral genera exigencias que hacen inevitable la presión en el trabajo. Un nivel de presión tolerable, así como los recursos de los que disponga el individuo, tanto de personalidad como otorgados por la empresa, logran que probablemente el trabajador se mantenga alerta y motivado para trabajar y aprender; cuando esa presión se hace excesiva o difícil de controlar, el estrés se vuelve nocivo y puede perjudicar la salud de los empleados y la productividad de la empresa (Ivancevich y Matteson, 1992).

Cada persona manifiesta de diferentes maneras las afectaciones causadas por el estrés. El estrés laboral puede ocasionar comportamientos poco usuales y que no corresponden al cumplimiento de los objetivos del trabajo; esto puede favorecer al deterioro de la salud física y mental de las personas (Cooper, Liukkonen y Cartwright, 1996). Este tipo de reacciones derivan en estrés, que resulta del desequilibrio entre las exigencias que afronta un individuo y sus conocimientos o capacidades (Galán y Camacho, 2012). Siendo así, el estrés laboral puede generarse cuando las exigencias y presiones laborales rebasan los conocimientos y capacidades de la persona, poniendo en una situación vulnerable su capacidad para afrontar la situación (Cox y Cox, 1993).

Efectos del estrés sobre la salud

De acuerdo con lo estipulado por la OMS (2014), “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (p. 1)”. El estrés representa una amenaza para este estado de bienestar, ya que podría definirse como una respuesta que manifiesta la persona ante algún estímulo externo, esta reacción puede ser fisiológica o psicológica (Escribà-Agüir, 2005).

Robbins (2004) define al estrés como “una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe tanto incierto como importante” (p. 595).

Lazarus, Miyar y Folkman (1986) consideran al estrés como “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar (p. 43)”. Peiró y Salvador (1993) indican que un evento es estresante cuando la persona considera que las exigencias que se le presentan sobrepasan su capacidad para afrontarlas. Esta será la definición con la que se trabaje en la presente investigación.

Cuando el estrés es percibido en niveles moderados, la persona se mantiene en un estado flexible y creativo para interactuar con la fuente estresora y se encuentra motivada a alcanzar sus metas, por lo que puede sentir satisfacción, placer y equilibrio. Esta percepción es relativa, ya que, además de la intensidad de la fuente estresora, también depende de la capacidad de afrontamiento del individuo (Pérez, García, García, Ortiz y Centelles, 2014).

Si el individuo se percibe con un elevado nivel de estrés y le parece oportuno implementar una solución, considerará sus opciones para actuar de la mejor manera; es decir, lo afrontará (Rodríguez y Scharagrodsky, 2008). El término afrontamiento se refiere al modo en que las personas se esfuerzan por manejar las exigencias que sobrepasan sus recursos personales, empleando cognición, emoción y conducta (Lazarus, Miyar y Folkman, 1986).

Para promover la salud mediante el trabajo es necesario que con el salario recibido se puedan cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, que se procure la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y que las condiciones ambientales del lugar de trabajo sean seguras, que el clima laboral facilite la confianza, el respeto y el apoyo, que se promueva la identificación y el compromiso con la organización, que se haga reconocimiento al mérito de los trabajadores y que se brinden oportunidades de desarrollo en el trabajo (Trucco, 1998).

Los factores de riesgo para la salud mental pueden provenir de la vulnerabilidad de las personas y de las condiciones de trabajo directamente relacionadas con el puesto y del macrosistema que impacta en la actividad laboral (Trucco, 2004).

El lugar de trabajo puede ser diverso, por ejemplo, el hogar, la calle, un establecimiento pequeño o un edificio institucional. Para promover la salud en el lugar de trabajo es preciso contar con la colaboración del trabajador y del empleador para implementar iniciativas de campañas de salud laboral. Esto es importante porque es en el lugar de trabajo donde las personas pasan una gran parte del día (Casas y Klijin, 2006).

El entorno laboral consta de todas las características constantes del ambiente de trabajo que son vividas por todos los miembros de la organización, mismas que afectan su conducta, satisfacción y productividad (Salamo, 2002). El entorno laboral saludable indica qué tan satisfechas se perciben las personas en su ámbito laboral (Salinas y Vio, 2002). El trabajo sirve para satisfacer necesidades económicas, sociales y de desarrollo personal, es por esto que es positivo para la salud (Trucco, 2004).

Efectos del estrés laboral sobre la salud física.

Se considera a la salud física como el estado óptimo de funcionamiento biológico del individuo (Velázquez, 2013). Las personas cuyos empleos no les brindan control sobre su trabajo y les generan demandas psicológicas grandes son más propensos a desarrollar trastornos cardiovasculares (Belkic, et al., 2000). Si no existe un equilibrio entre la recompensa recibida por el trabajo y el esfuerzo hecho por el trabajador, hay mayor probabilidad de presentar este tipo de trastornos (Siegrist y Marmot, 2004; Van Vegchel, De Jonge, Bosma y Schaufeli, 2005). Asimismo, estas personas pueden tener dificultades para dormir, sufrir cardiopatías, trastornos del aparato digestivo, aumento de presión arterial, dolores de cabeza, lumbalgias y trastornos de los miembros superiores (Cox y Cox, 1993).

Una respuesta biológica del organismo es la fatiga, que es el cansancio al grado de que disminuyen considerablemente el conjunto de capacidades para realizar el trabajo y la resistencia del individuo (Natarén y Elío, 2004). La fatiga se presenta cuando una persona se somete a un esfuerzo físico o psíquico cuya intensidad es mayor a la que está acostumbrado. Las jornadas de trabajo demasiado largas y el cambio de turnos influyen en el desarrollo de la fatiga y la coordinación y la capacidad de vigilancia se ven afectadas por esta (Fernández-Montalvo y Piñol, 2000).

Durante la jornada laboral se perciben mayores niveles de estrés y de estados de ánimo negativos, así como mayor frecuencia cardiaca que durante un día de descanso. La respuesta cardiovascular también difiere entre día de trabajo y día de descanso. El estrés puede ser crónico en personas cuyas ocupaciones son asistentes técnicos

sanitarios, bomberos, policías o maestros. Es por lo que, probablemente, el nivel de cortisol permanezca constantemente elevado durante una jornada laboral (Moya-Albiol, et al., 2005).

El estrés también puede afectar al sistema inmunitario, reduciendo la capacidad del individuo para luchar contra infecciones (Galán y Camacho, 2012). Por otra parte, es posible que, si las situaciones estresantes no han sido afrontadas de manera adecuada, el individuo tienda a presentar reacciones somáticas como sudoración en las manos, dolor de articulaciones, trastornos de sueño, problemas gastrointestinales, inestabilidad de la presión arterial, etcétera (Peiró, 2001).

Un estudio de Anderson, Litzenberger y Plecas (2002) encontró un mayor nivel de estrés físico durante ciclos constantes de empujar, jalar y pelear; es decir, cuando gran parte de la musculatura se encontraba activa. Este estudio también refiere que durante un incidente crítico, los oficiales de policía manifiestan niveles considerables de estrés psicosocial y reactividad al estrés; siendo mayor durante la interacción con la persona infractora de la ley, tanto durante el momento en el que se está llevando a cabo el delito como durante cada encuentro posterior al primer incidente con otros delincuentes durante el resto de su turno.

Efectos del estrés laboral sobre la salud mental.

La OMS (2001) define a la salud mental como un “estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (p. 1)”. La salud mental de los individuos puede verse

comprometida ante situaciones que generen estrés laboral, ya que las personas pueden tender a mostrarse angustiadas, irritables, tensas, no lograr concentrarse ni pensar de manera lógica, su capacidad para tomar decisiones se ve alterada y no disfrutan su trabajo ni se comprometen con éste (Cox y Cox, 1993). Estos trabajadores presentan una carga mental elevada que puede deberse al ritmo de trabajo apresurado, la presión sobre el tiempo y la poca o nula oportunidad para participar en la toma de decisiones respecto a su trabajo (Gamero-Burón, 2010).

En casos en que la cantidad de estrés es considerablemente mayor, las personas pueden llegar a manifestar síndromes como el burnout, trastornos como la depresión, malestares psicológicos, baja autoestima, inestabilidad emocional y falta de compromiso con el trabajo (Peiró, 2001).

Un estudio realizado por He, Zhao y Archbold (2002) indica que las mujeres oficiales de policía muestran diferencias estadísticamente significativas de somatización y depresión mientras que los hombres oficiales de policía no los presentan. Indican también que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas por sexo respecto los niveles clínicos de la ansiedad. Asimismo, el estudio indica que hombres y mujeres oficiales de policía parecen manifestar efectos indirectos y destructivos sobre la somatización, la ansiedad y la depresión, consideradas medidas de estrés. De igual manera, este estudio refiere que entre los factores de estrés más importantes en el trabajo policial se encuentran el desbordamiento y el manejo destructivo de las emociones.

Efectos del estrés laboral sobre la salud social.

Se puede entender a la salud social como el conjunto de características del contexto de una persona que propician su bienestar, ya que la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud de la OMS (2009) establece lo siguiente:

Por determinantes sociales de la salud se entienden los determinantes estructurales y las condiciones de vida que son causa de buena parte de las inequidades sanitarias entre los países y dentro de cada país. Se trata en particular de: la distribución del poder, los ingresos y los bienes y servicios; las circunstancias que rodean la vida de las personas, tales como su acceso a la atención sanitaria, la escolarización y la educación; sus condiciones de trabajo y ocio; y el estado de su vivienda y entorno físico. La expresión «determinantes sociales» resume pues el conjunto de factores sociales, políticos, económicos, ambientales y culturales que ejercen gran influencia en el estado de salud (p. 1).

El estrés laboral puede propiciar efectos sociales a través del cambio en el estilo de vida, por ejemplo, puede causar el aumento de hábitos no saludables como el abuso de drogas como el alcohol y el tabaco, o disminuir hábitos saludables como la práctica de ejercicio físico y deporte (Sandín, 2003). De acuerdo con un estudio de Gershon, Barocas, Canton, Li y Vlahov (2009) los oficiales de policía que presentan mayores niveles de estrés reportan conductas de riesgo en cuanto a su consumo de alcohol, así como comportamiento agresivo.

Riesgos psicosociales.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984) explica que los factores psicosociales en el trabajo:

Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p. 3).

La OIT-OMS (1984) establece tres categorías de riesgos psicosociales: las condiciones del individuo, las condiciones del medio laboral y las condiciones del entorno extralaboral. Para las condiciones del individuo se contemplan las capacidades, limitaciones, experiencia y motivaciones respecto al trabajo, que determinan su percepción, creencias y actitudes. Las condiciones del medio laboral se refieren a las condiciones internas del trabajo y las del medio ambiente. En las condiciones del entorno extralaboral se involucran tres aspectos: la situación socioeconómica de la familia, las consecuencias del trabajo en la familia y el ámbito social, y la situación política, económica y social del país.

Los riesgos psicosociales son causantes de estrés laboral y pueden ocasionar deterioro a nivel mental, físico y social (Gil-Monte, 2009). Su origen se encuentra en situaciones laborales perjudiciales que sobrepasan el grado de tolerancia a ellas de los trabajadores (Gil-Monte, 2012).

Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi (2001) exponen que la causa del estrés es un inadecuado ajuste entre la persona y el entorno. Este ajuste dependerá de las características personales y de factores situacionales. Uno de los factores que ocasionan este desequilibrio, es la sobrecarga cuantitativa, o cuando se tiene mucho por hacer en poco tiempo,

Un segundo factor es la insuficiente carga cualitativa, es decir, cuando los estímulos son poco variados y no se requiere mucha creatividad para la solución de problemas. Un tercer factor son los conflictos de roles, estos se dan cuando el papel del ámbito laboral choca con el papel en el ámbito personal (Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, 2001).

Un cuarto factor es la falta de control sobre la situación personal, este se da cuando el trabajador no tiene influencia o cuando no se tiene certeza sobre la situación laboral. Un quinto factor es la falta de apoyo social, tanto por la familia, como por los superiores compañeros de trabajo. Un último factor son los estresores físicos, que pueden afectar incluso químicamente con los efectos que tienen sobre el cerebro; pueden ser sonidos, olores, colores, luces o temperaturas que mantengan al trabajador alerta ante la posibilidad de riesgo (Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, 2001).

La conceptualización de los riesgos psicosociales con la que se trabajará en esta investigación, será la propuesta por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, por sus siglas, ISTAS (*s. f.*), que indica que se puede identificar a los principales riesgos psicosociales mediante cinco dimensiones.

La primera de estas dimensiones es el nivel de exigencias psicológicas. Cuando estas exigencias se presentan en exceso, teniendo que trabajar a un ritmo acelerado o irregularmente, o cuando el trabajo demanda la toma de decisiones difíciles rápidamente, o que no se externen los sentimientos ni opiniones; se presenta una situación de riesgo para el trabajador. El segundo componente de los riesgos psicosociales es la influencia y el desarrollo. Existe una situación de riesgo cuando el trabajador no tiene autonomía para realizar sus actividades laborales, el trabajo no permite que aporte sus conocimientos y habilidades y el horario laboral es inflexible (ISTAS, s. f.).

Un tercer factor de riesgo es el apoyo y la calidad de liderazgo y se presenta cuando el trabajador tiene que realizar sus actividades sin la información necesaria y sin el apoyo de jefes ni pares. Las compensaciones son la cuarta dimensión a través de la cual se miden los riesgos psicosociales. Esta se presenta cuando existen faltas de respeto, no hay seguridad contractual, se cambia de puesto al trabajador sin su consentimiento, no hay reconocimiento a los méritos o el salario es muy bajo. El último de estos factores es la doble presencia, que se presenta cuando además de las exigencias del trabajo remunerado, también se tiene que realizar trabajo de índole doméstica y familiar, más aun cuando las características y requerimientos del trabajo en una organización son incompatibles con las del trabajo doméstico (ISTAS, s. f.).

Objetivo, planteamiento del problema e hipótesis

El objetivo general de la presente investigación fue realizar un diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de oficiales de policía. Como parte de este diagnóstico, se presentó como primer objetivo específico el identificar los niveles de estrés y de riesgos psicosociales en una muestra de oficiales de policía. Como segundo objetivo específico, se buscó analizar las relaciones y diferencias entre el estrés y los riesgos psicosociales, así como entre estos y la edad, con el fin de saber si controlando una de las variables se afecta la otra. Finalmente, como tercer objetivo específico, se buscó identificar las diferencias por sexo y turnos entre los niveles de estrés y riesgos psicosociales

Derivada de estos objetivos se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los niveles de estrés y de riesgos psicosociales, y las diferencias y relaciones que presentan los oficiales de policía respecto a estas variables y factores sociodemográficos? La hipótesis planteada fue que, debido a la naturaleza del trabajo policial, los niveles de estrés y riesgos psicosociales que manifiestan estos trabajadores son elevados, existen fuertes relaciones entre el estrés y los riesgos psicosociales, y se manifiestan diferencias en estas variables por sexo y turno. En el caso de las relaciones entre el estrés y los riesgos psicosociales, la hipótesis que se plantea es que mientras sean mayores los niveles de riesgos psicosociales, serán mayores los niveles de estrés. Para la relación con la edad, se plantea la hipótesis de que mientras mayor sea la edad, menores serán los niveles de estrés y de riesgos psicosociales. Finalmente, se espera que existan mayores niveles de estrés y de riesgos psicosociales en quienes trabajan por turnos rotados en comparación con quienes trabajan en turno fijo.

Método

La presente investigación es un estudio de tipo transversal cuantitativo con alcance descriptivo – correlacional.

Participantes

Esta investigación fue realizada con un muestreo por conveniencia compuesto por un total de 153 policías preventivos y viales, sin embargo, por causas ajenas al control del estudio, no se distinguieron unos y otros.

Del total de participantes, 42 eran de León y 111 de Salamanca, correspondiente al 72.5% y al 27.5% del total de la muestra, respectivamente; ambos municipios del estado de Guanajuato, en México. La media de edad de los participantes fue de 37.15 años, oscilando entre los 22 y los 61. Del total de la muestra, el 89.1% fueron hombres y el 10.9% fueron mujeres.

El 72.5% de los participantes trabajaban por turnos rolados y el 27.5% con turno fijo. Del total de los trabajadores encuestados, el 56.2% refirió que su pareja trabaja en casa y el 25% refirió que su pareja trabaja fuera del hogar. La media de hijos de los participantes es de 2.36 oscilando entre los 0 y los 9.

Instrumentos

Para medir los riesgos psicosociales en el trabajo, se utilizó la versión larga en lengua castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). Este instrumento tiene un buen nivel de confiabilidad con un valor de Alfa de Cronbach de .84, y está conformado por 42 reactivos agrupados en seis

dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. El siguiente es un ejemplo de reactivo de este cuestionario: ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

Las *exigencias psicológicas* indican la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, afectan a los sentimientos y se presentan principalmente cuando se requiere empatía hacia otras personas, se constituye también por emociones que los trabajadores se perciben obligados a esconder por razones profesionales. El *trabajo activo y posibilidades de desarrollo* se refieren al margen de decisión que tiene el trabajador y a su autonomía respecto al orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo asignado. La *inseguridad* en el trabajo hace referencia a la inseguridad contractual, de cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y tareas (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

El *apoyo social* trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros de trabajo como a los superiores y a la calidad de estas relaciones. La *doble presencia* hace referencia a que generalmente las mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico, siendo mayor el esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres. La *estima* hace referencia al reconocimiento de los superiores hacia el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, al apoyo adecuado recibido y al trato justo en el trabajo (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Las opciones de respuesta en este instrumento se presentaron en una escala tipo Likert pictórico de cinco opciones, en donde los extremos eran *nunca* en el cuadro más pequeño y *siempre* en el cuadro más grande, para las escalas de exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo, doble presencia y estima; para la escala de inseguridad las opciones de respuesta se ubicaron en una escala tipo Likert pictórico de cinco opciones, cuyos extremos eran *nada preocupado* y *muy preocupado*, en el cuadro más chico y en el más grande, respectivamente (ver Anexo 1).

Para medir el estrés laboral se utilizó el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS en su adaptación para trabajadores mexicanos (Aguilar, Serrano y Moreno, 2007), cuyo Alfa de Cronbach es de .95. Consta de veinticinco reactivos que evalúan estresores laborales relacionados con las siguientes áreas: mejora de las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías, estructura organizacional y clima organizacional. El siguiente es un ejemplo de reactivo de este cuestionario: ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?

En este instrumento las opciones de respuesta se ubicaron en una escala tipo Likert pictórico de siete opciones, en donde los extremos eran *nunca* en el cuadro más pequeño y *siempre* en el cuadro más grande (ver Anexo 1).

Procedimiento

Para la realización de esta investigación, se cumplieron con las consideraciones éticas pertinentes ya que, al ser una recopilación de datos mediante una encuesta, no se solicitaron datos de identificación a los participantes. Asimismo, se explicitó a los

participantes que sus respuestas eran anónimas y que serían tratadas con confidencialidad.

En el caso de los trabajadores del municipio de Salamanca, Guanajuato, la aplicación de los instrumentos se llevó a cabo por un capacitador de Protección Civil, quien previamente recibió indicaciones acerca de la manera en que se deberían aplicar los cuestionarios. Esta aplicación se realizó en cuatro grupos de aproximadamente 30 oficiales de policía que recibirían un curso. La aplicación consistió en un grupo por semana durante dos meses, debido a que estos cursos se impartían catorcenalmente.

No se tenía conocimiento previo de que estos cursos se impartirían a policías viales y preventivos, por lo cual, el apartado de datos sociodemográficos no incluía un espacio para especificar el tipo de oficial que eran los participantes y, posteriormente, no fue posible identificarlos para distinguirlos.

Los participantes tardaron aproximadamente 30 minutos en contestar los cuestionarios. En cada aplicación se les explicó el objetivo de la investigación, garantizando el anonimato y la confidencialidad de la información que proporcionarían. Al terminar de contestar el cuestionario la totalidad de los integrantes de cada grupo, se les agradeció su participación y se procedió a dar inicio al curso que recibirían.

Respecto a los trabajadores de León, Guanajuato, únicamente se tiene conocimiento de que se realizaron dos aplicaciones, ya que no ha sido posible establecer contacto con la persona que apoyó en la aplicación del instrumento.

Resultados

Verificación de propiedades psicométricas

Para el Cuestionario Psicosocial de Copenhague se realizó un análisis de componentes principales con rotación varimax para conocer sus dimensiones. Se eliminaron 22 reactivos debido a que algunos hacían un factor de un único reactivo y otros puntuaban en varios factores a la vez. La rotación convergió en cinco iteraciones y el análisis mostró como resultado cinco factores que explican el 61.15% de la varianza acumulada (Anexo 2).

De la estructura original de seis factores, se perdieron los de inseguridad y estima y se formó uno nuevo que fue llamado compromiso con tareas. Este nuevo factor se formó con dos reactivos del factor apoyo y cuatro reactivos del factor trabajo activo. La variable apoyo quedó constituida por cuatro de sus 10 reactivos originales. La variable exigencias psicológicas quedó conformada por cuatro de sus seis reactivos originales. La variable doble presencia quedó con tres de ocho reactivos originales y la variable trabajo activo quedó conformada por tres de sus 10 reactivos originales.

El primer factor fue compuesto por seis reactivos y recibió el nombre de *compromiso con tareas*, se refiere a la comprensión y disposición que se tiene con las tareas correspondientes al puesto de trabajo. El factor *apoyo* se compone por cuatro reactivos y se refiere a la recepción de ayuda necesaria en el momento preciso de parte de los compañeros y el jefe. El factor *exigencias psicológicas* está compuesto por cuatro reactivos que indican la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para hacerlo, así como la toma de decisiones y los sentimientos involucrados con las

experiencias del trabajo. El factor de *doble presencia* está compuesto por tres reactivos, este factor hace referencia a que generalmente las mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico, siendo mayor el esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres. El factor *de trabajo activo* se compone por tres reactivos y se refiere al margen de decisión y autonomía de los trabajadores.

Es importante mencionar que para los factores de compromiso con tareas y apoyo se obtuvo una buena confiabilidad. A pesar de que en los factores de exigencias psicológicas, doble presencia y trabajo activo se obtuvo una confiabilidad pobre, se analizarán con fines de explorar cómo se presentan en la muestra con que se trabajó, aunque será tomado con reserva (Tabla 1).

Tabla 1.
Indicadores del análisis de componentes principales para el Cuestionario Psicosocial de Copenhague.

	Compromiso con tareas	Apoyo	Exigencias psicológicas	Doble presencia	Trabajo activo
Promedio	3.35	3.87	3.00	2.62	1.94
D.E.	.98	.89	.84	.98	.81
α	.83	.87	.56	.58	.62
% Varianza explicada	20.05	13.38	9.78	9.05	8.88

Esta tabla indica los promedios, la desviación estándar (D. E.), el Alfa de Cronbach (α) y el porcentaje de varianza explicada para cada uno de los factores que conforman el Cuestionario Psicosocial de Copenhague.

Se sometió al Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS a un análisis de componentes principales con rotación varimax para conocer sus dimensiones. El análisis mostró como resultado un único factor que explica el 50.99% de la varianza (Tabla 2). En el Anexo 3 se presenta una tabla con los valores obtenidos para cada reactivo del cuestionario.

Tabla 2.

Indicadores del análisis de componentes principales para el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

	Estrés
Promedio	3.38
D.E.	1.32
α	.95
% Varianza explicada	50.99%

Esta tabla indica los promedios, la desviación estándar (D. E.), el Alfa de Cronbach (α) y el porcentaje de varianza explicada para cada uno de los factores que conforman el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

Análisis para pruebas de hipótesis

La hipótesis de trabajo de esta investigación fue que, debido a la naturaleza del trabajo policial, estos trabajadores están expuestos en gran medida a padecer altos niveles de estrés y verse altamente involucrados con distintos factores de riesgo psicosocial. Para comprobar esta hipótesis se presentan los promedios obtenidos de las respuestas de los participantes a los instrumentos utilizados para la evaluación.

Respecto a los factores de riesgo psicosocial evaluados con el Cuestionario psicosocial de Copenhague, se obtuvieron promedios superiores a la media teórica en todos los factores, excepto en trabajo activo y doble presencia (Figura 1).

Figura 1. Promedios obtenidos en el cuestionario psicosocial de Copenhague

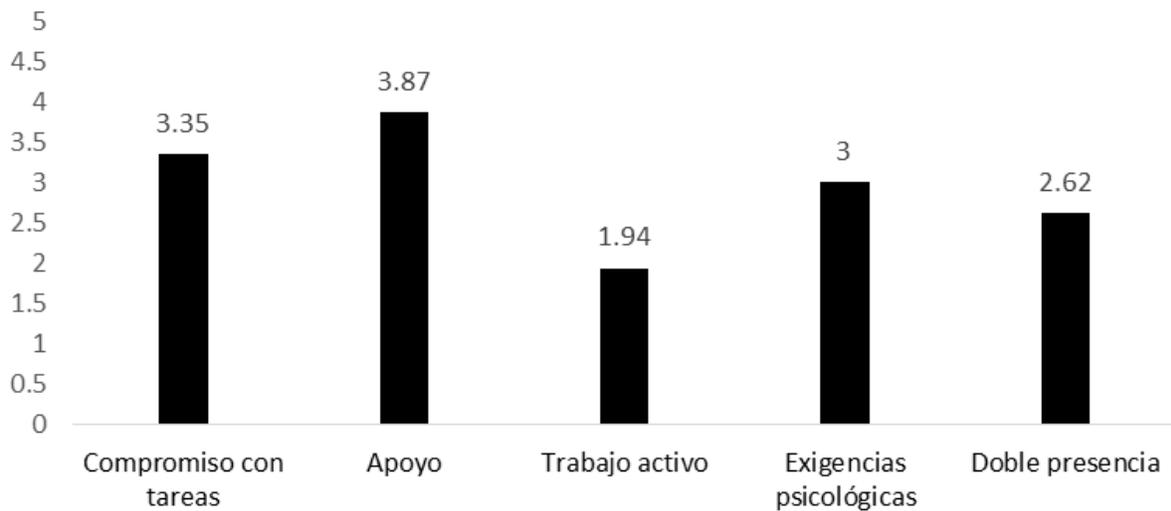


Figura 1. Promedio obtenido en el Cuestionario psicosocial de Copenhague.

El nivel de estrés evaluado con el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, obtuvo un promedio de 3.38, siendo este inferior a la media teórica. Lo cual nos indica que el nivel de estrés manifestado es relativamente poco en la muestra con la que se trabajó.

Para poner a prueba la relación lineal entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés se utilizó una prueba de correlación Spearman, donde se esperaba que hubiera relaciones positivas entre los factores exigencias psicológicas y doble presencia y el estrés, y relaciones negativas entre los factores compromiso con tareas, apoyo y trabajo activo y el estrés.

Los resultados muestran relaciones positivas, débiles y sin significancia estadística en la variable apoyo. En la variable compromiso con tareas se encontró una relación negativa, débil y sin significancia estadística. Para las variables exigencias

psicológicas y doble presencia se encontraron relaciones positivas, débiles y estadísticamente significativas. En la variable trabajo activo se encontraron relaciones positivas, débiles y sin significancia estadística (tabla 3).

Tabla 3.

Correlaciones entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés.

	Apoyo	Compromiso	Exigencias Psicológicas	Doble presencia	Trabajo activo
Estrés	.03	-.07	.29**	.21**	.06

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Con la intención de poner a prueba la relación lineal entre el estrés y la edad de los y las oficiales de policía participantes en esta investigación, se realizó una prueba de correlación Spearman que reflejó una relación negativa, débil y estadísticamente significativa al resultar un valor de $Rho = -.18$ y $p = .03$; lo cual es indicador de que mientras más edad tenga el individuo, menos estrés presentará y viceversa.

Para poner a prueba la relación lineal entre la edad y los factores del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, se realizó una prueba de correlación Spearman para cada una de las variables que lo conforman. La única relación estadísticamente significativa se encontró en la variable doble presencia, lo cual es indicador de que mientras más edad tenga el individuo, menor será su nivel de doble presencia y viceversa (tabla 4).

Tabla 4.

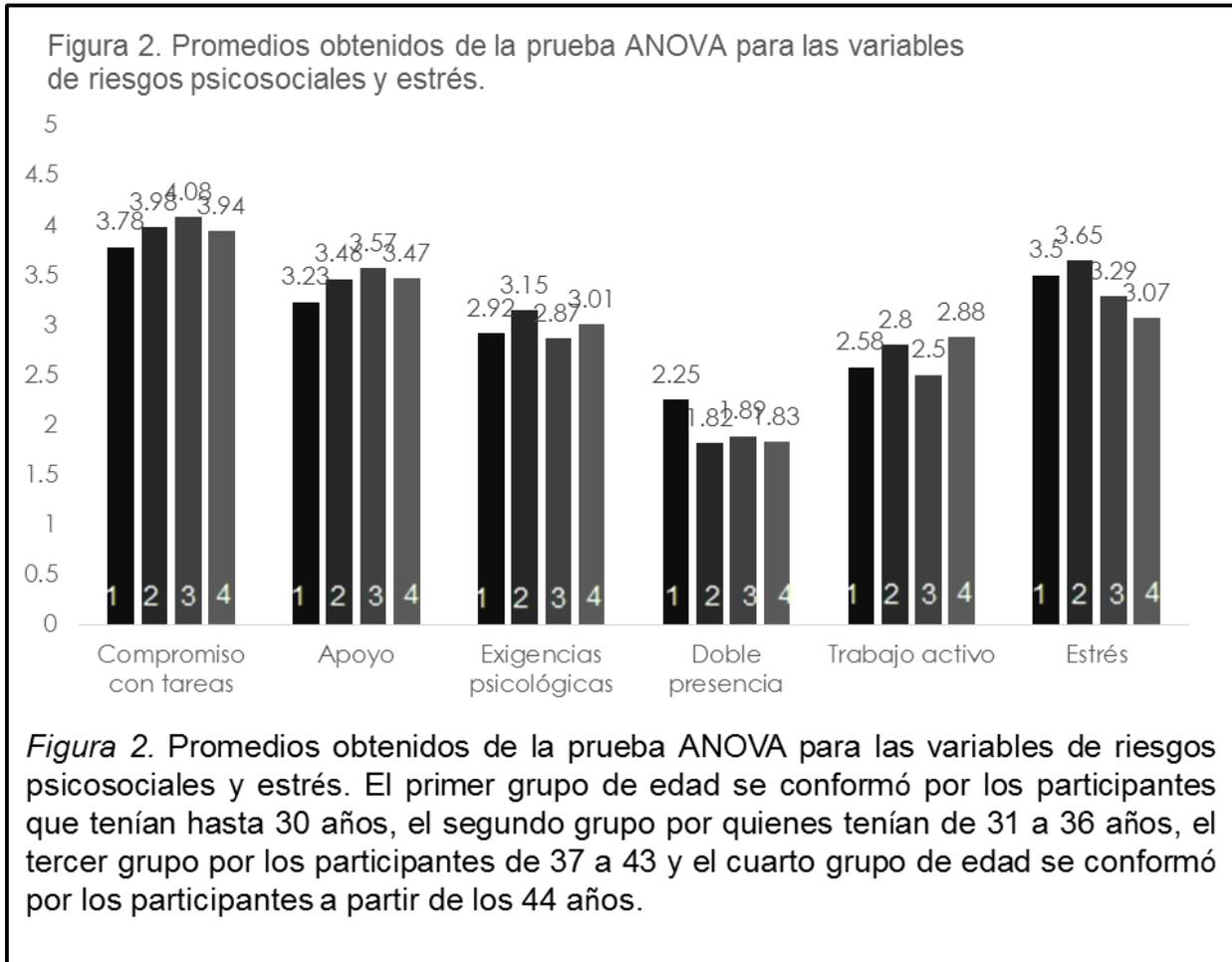
Correlaciones entre los factores de riesgo psicosocial y la edad.

	Compromiso	Apoyo	Exigencias Psicológicas	Doble Presencia	Trabajo Activo
Edad	.11	.07	.03	-.18**	-.00

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Los análisis de correlación permiten concluir que existen pocas relaciones lineales con la edad, pero no permiten saber si existen subgrupos de edad especialmente

vulnerables, aunque estas relaciones no sean lineales. Para explorar esta última posibilidad, se realizó un análisis de varianza de una vía ANOVA. Los datos descriptivos obtenidos fueron los siguientes (figura 2).



Los valores resultantes de la prueba ANOVA fueron los valores de F correspondientes a los factores de riesgo psicosocial y al estrés menores a 1.945, y todos los valores de significancia con $p > .126$; lo cual es indicador de que no existen diferencias entre los grupos de edad y las variables analizadas.

Para saber si el cambio de turnos de trabajo ocasiona diferencias en los niveles de estrés referidos por los participantes, se utilizó una prueba t de Student para muestras independientes para las variables estrés y turno, cuyo resultado nos indica mayores niveles de estrés en los trabajadores de turno roloado (\bar{x} = 3.40; DE= 1.37) que en los trabajadores de turno fijo (\bar{x} = 3.34; DE= 1.19); aunque estas diferencias no son estadísticamente significativas (t = .27; gl = 151; p = .78).

Para saber si el cambio de turnos de trabajo ocasiona que el individuo presente más factores de riesgo psicosocial se utilizó una prueba t de Student para muestras independientes para los factores del Cuestionario de Copenhague y la variable turno. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas únicamente entre las variables compromiso con tareas (t = -2.22; gl = 100.16; p = .02), donde los trabajadores de turno fijo tuvieron promedios más altos (\bar{x} = 4.09; DE= .70) que los trabajadores de turno roloado (\bar{x} = 3.78; DE= .94); la variable apoyo t = -3.79; gl = 99.69; p = .00), donde se encontraron niveles más altos en el grupo de turno fijo (\bar{x} = 3.77; DE= .75) que en el grupo de turno roloado (\bar{x} = 3.20; DE= .94) y exigencias psicológicas (t = 2.36; gl = 148; p = .01), donde los trabajadores de turno roloado tuvieron promedios más altos (\bar{x} = 3.10; DE= .87) que los trabajadores de turno fijo (\bar{x} = 2.75; DE= .73). Entre las variables doble presencia (t = .33; gl = 76.90; p = .74) y trabajo activo (t = -1.79; gl = 149; p = .07) no se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

Para saber si el sexo de los participantes causa diferencias entre los niveles de estrés manifestados, se utilizó una prueba t de Student para muestras independientes para las variables estrés y sexo. Los resultados nos indican mayores niveles de estrés

en hombres (\bar{x} = 3.43; DE= 1.33) que en mujeres (\bar{x} =2.87; DE= 1.34), pero estas diferencias no son estadísticamente significativas (t = 1.51; gl = 135; p = .13).

Se realizó una prueba t de Student para muestras independientes para las variables doble presencia y sexo, para saber si existen diferencias entre los niveles de doble presencia dependiendo del sexo de los participantes. Los resultados indican mayores niveles de doble presencia en mujeres (\bar{x} = 2.10; DE= .75) que en hombres (\bar{x} = 1.91; DE= .80), aunque no hay diferencias estadísticamente significativas (t = -.79; gl = 126; p = .42).

Conclusiones

Respecto a la presente investigación, es necesario precisar las siguientes limitaciones. Esta investigación se realizó con oficiales de policía preventivos y viales. Sin embargo, se presentó la limitación de que no hay una distinción entre unos y otros para saber sus posibles diferencias en los aspectos estudiados.

La calidad del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS es aceptable. En cambio, una limitante es que el Cuestionario psicosocial de Copenhague, presenta bajos niveles de confiabilidad en las subescalas exigencias psicológicas, doble presencia y trabajo activo, por lo cual, será necesario tomar con reserva la información de los datos obtenidos en estas variables y, para futuras investigaciones, buscar o diseñar otro instrumento más apropiado para la población con la que se trabajará.

Una última limitación es que, en esta investigación, el tamaño de la muestra de mujeres era considerablemente inferior al tamaño de la muestra de hombres. Sería

favorable que, para futuras investigaciones, se incrementara la cantidad y de esta manera poder indagar más adecuadamente respecto a posibles diferencias por sexo en las variables analizadas.

En cuanto a los niveles de estrés, de acuerdo con el promedio obtenido en la variable estrés, podemos concluir que los niveles de estrés percibidos por los participantes de esta investigación son bajos respecto a la media teórica, lo cual nos indica que la naturaleza del trabajo policial es un factor que influye en la presencia de estrés laboral para esta muestra, pero no en alto grado.

En cuanto a los promedios obtenidos en los factores de riesgo psicosocial, las variables trabajo activo y doble presencia presentaron valores inferiores a la media teórica. En cuanto a las demás variables, el factor de riesgo psicosocial que presentó mayores niveles fue el apoyo, seguido por compromiso con tareas y exigencias psicológicas. Sin embargo, debe considerarse que los valores de alfa de exigencias psicológicas, doble presencia y trabajo activo se ubican entre .56 y .62, siendo estos bajos niveles de confiabilidad.

Estos resultados indican que las características del trabajo policial propician que estos trabajadores perciban altos niveles de apoyo y de compromiso con tareas, y bajos niveles de doble presencia, siendo esto un indicador positivo; contrario al hecho de que al manifestar bajos niveles de trabajo activo se refleja la presencia de riesgo psicosocial en cuanto a este factor, al igual que en exigencias psicológicas al manifestar niveles altos.

Con esta investigación se obtienen evidencias de que existe relación entre el estrés y los factores de riesgos psicosociales de exigencias psicológicas y doble presencia. Aunque estas relaciones sean estadísticamente significativas, son débiles.

Respecto a la edad, se encontró una relación negativa estadísticamente significativa con el estrés, aunque débil; esto nos indica que mientras más joven sea la persona, mayor será el nivel de estrés que presente, aunque existen otros factores que influyen en estos niveles. Probablemente esto se deba a que conforme transcurre el tiempo, los trabajadores se adaptan a la mayoría de las características del trabajo policial y dominan mayormente las actividades a realizar.

Asimismo, se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre la edad y, únicamente, la variable doble presencia de los factores de riesgo psicosocial. Esta relación es débil y negativa; lo cual indica que mientras más joven sea la persona, mayor será el nivel de doble presencia percibido.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés y los factores de riesgo psicosocial de acuerdo con la edad. Tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés dependiendo de si el trabajador se desempeña en turnos fijos o rolados, aunque los niveles fueron mayores en los trabajadores de turno rolado que en los de turno fijo.

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de riesgos psicosociales dependiendo de si el trabajador labora en turnos fijos o rolados, únicamente en las variables compromiso, apoyo y exigencias psicológicas. En las variables compromiso y apoyo se encontraron mayores niveles en el grupo de

trabajadores de turno fijo que en el grupo de turno rolado. Por otra parte, en la variable exigencias psicológicas se encontraron mayores niveles en el grupo de trabajadores de turno rolado que en el de trabajadores de turno fijo.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de estrés en hombres y mujeres ni entre sus niveles de doble presencia, aunque debe considerarse que el tamaño de la muestra de mujeres era considerablemente inferior, por lo que en futuras investigaciones debe ampliarse esta muestra para obtener información más certera sobre estos aspectos.

Discusión

Debido a que esta investigación fue realizada con oficiales de policía viales y preventivos, sin distinción, sería favorable para esta población realizar futuras investigaciones enfocadas a uno y otro grupo, para conocer las diferencias e implicaciones que pudieran existir.

Los resultados obtenidos con esta investigación indican que, para la muestra de oficiales de policía de los municipios de Salamanca y León, Guanajuato, la naturaleza de su trabajo es un factor causante de estrés laboral pero no en alto grado.

El grado en que las y los oficiales de policía se perciben enfocados en las tareas que les corresponde realizar, así como el gusto por su profesión, su trabajo y la institución donde laboran, se reflejan favorablemente en los resultados de esta investigación, por lo que no representa un factor propiciador de riesgos psicosociales. De igual manera, es positiva la percepción de los trabajadores sobre la calidad de las relaciones

interpersonales laborales y el recibir la ayuda necesaria de parte de los compañeros y jefes cuando es requerida.

Respecto a las características del trabajo policial que sí implican riesgos psicosociales para esta muestra, se encuentra el equilibrio entre la cantidad de tareas a realizar y el tiempo disponible para llevarlas a cabo, así como la necesidad de ocultar las emociones o el daño hacia los sentimientos por razones de la naturaleza del trabajo.

Ante esta situación, podría ser de utilidad proporcionar talleres de organización del tiempo y evaluación de prioridades, con el objetivo de propiciar que las y los oficiales de policía refuercen o desarrollen herramientas para equilibrar la carga de trabajo con el tiempo disponible para realizarlo. Asimismo, también sería factible proporcionar talleres sobre inteligencia emocional y resiliencia, cuyo objetivo sería brindar y fortalecer los recursos personales de los trabajadores para que sean capaces de identificar y expresar oportuna y asertivamente los sentimientos y emociones que se generen por la naturaleza del trabajo policial.

Implica un riesgo psicosocial el hecho de que, además de la jornada laboral del trabajador, este tenga que realizar una parte o la totalidad de las tareas domésticas y del hogar, resultando mayor el esfuerzo de trabajo total realizado. Ante esta situación, podría ser beneficioso brindar servicios de apoyo a las labores domésticas, por ejemplo, guarderías, lavanderías, planchadurías, cocinas económicas, etcétera. Si esto no es posible, también sería útil dar a conocer información sobre establecimientos de este tipo cerca de la zona de trabajo y, de ser posible, buscar algún convenio favorable para los trabajadores, como descuentos o promociones. La finalidad de esta propuesta es aligerar

la cantidad de trabajo doméstico y que esto propicie la disminución del nivel de este riesgo psicosocial.

El no encontrar niveles altos en el factor trabajo activo nos indica que estos trabajadores perciben bajo su margen de autonomía y toma de decisiones respecto a la cantidad, orden y métodos para realizar sus tareas, lo cual implica la presencia de un factor de riesgo psicosocial para las y los oficiales de policía. En este caso, una acción positiva a implementarse podría ser el fomentar un mayor involucramiento de los policías en cuanto a distintos aspectos que tengan relación con a su labor. No en aspectos protocolarios o que tengan una manera determinada de llevarse a cabo por la importancia del asunto; pero sí, por ejemplo, preguntarles su opinión ante diversas situaciones que puedan mejorarse para hacer más eficiente la realización del trabajo.

En el caso de la muestra poblacional estudiada, el grado en que el trabajador presente niveles de exigencias psicológicas y de doble presencia, implicará una relación débil y directamente proporcional en su nivel de estrés; no siendo así para el resto de los factores de riesgo psicosocial. Es decir, mientras mayor sea la carga emocional que el trabajador perciba en su trabajo respecto a sus obligaciones y los sentimientos que le generan, así como la cantidad de tareas domésticas que tenga que realizar, el estrés que manifieste estará en niveles más altos; aunque esta relación podría verse influida por factores diversos ajenos.

La edad y el estrés se encuentran débil e inversamente relacionados, significando que los trabajadores más jóvenes presentarán mayores niveles de estrés, mientras que los trabajadores mayores percibirán el estrés en menor grado. Esto puede deberse a que

cuando recién ingresan a la organización, los trabajadores tienen que pasar por un proceso de conocimiento y adaptación a las tareas que les corresponde realizar y, conforme avanza el tiempo y el dominio de estas tareas se incrementa, el nivel de estrés tiende a disminuir. Probablemente pueda ser de utilidad hacer una mejora en la inducción y capacitación que reciben los nuevos miembros que se integrarán al cuerpo de policías, con el fin de que tengan una claridad y conocimiento pertinentes sobre las tareas que les conciernen.

Los niveles de estrés y de riesgos psicosociales no se comportan de manera diferente dependiendo de la edad de los trabajadores. Esto puede deberse a que, al recién ingresar al cuerpo de policía y empezar a conocer más detalladamente el puesto y sus funciones, el nivel de estrés en los trabajadores es considerable y va disminuyendo gradualmente conforme gana antigüedad y experiencia en el puesto, aunque existen otros factores que influyen en la magnitud de estos niveles.

En el caso de los factores de riesgo psicosocial, se encuentra una relación inversa con la edad únicamente en el factor de doble presencia, indicando que mientras más joven sea el trabajador, mayor será el nivel de doble presencia percibido; es decir, los trabajadores más jóvenes se ven mayormente involucrados en las tareas del hogar. Esto puede deberse a que actualmente existe una mayor cultura de apoyo mutuo y participación de los hombres en las tareas del hogar, viéndose reflejado en los trabajadores de menor edad, contrario a los de mayor edad, quienes muy probablemente poseen costumbres que limitan el trabajo doméstico a las mujeres de la familia.

El hecho de que los y las oficiales de policía rolen turnos o tengan un horario fijo no implica que su nivel de estrés sea diferente. En cambio, algunos de los riesgos psicosociales sí se comportan de manera distinta si el trabajador labora en turnos rolados o fijos. Estos factores de riesgo con diferencias son las variables compromiso, apoyo y exigencias psicológicas.

En las variables compromiso y apoyo se encontraron mayores niveles en el grupo de trabajadores de turno fijo que en el grupo de turno rolado. Esto se podría atribuir a que, al laborar siempre en el mismo horario, los trabajadores desarrollan un mayor sentido de pertenencia con su trabajo al percibir constantemente los mismos estímulos positivos respecto a la calidad de las relaciones entre compañeros y jefes.

Por otra parte, en la variable exigencias psicológicas se encontraron mayores niveles en el grupo de trabajadores de turno rolado. Esta diferencia podría deberse a que tienen un tiempo determinado para cumplir con una cantidad de tareas; además de que el hecho de cambiar de horarios de trabajo frecuentemente, implica que el trabajador se someta a un constante proceso de adaptación a las condiciones y características del turno. Lo cual conlleva un desgaste físico y mental debido a la fatiga que se genera, representando esto que las experiencias en el trabajo, como la toma de decisiones, se vean afectadas por el estado emocional de la persona

Mediante esta investigación, no se han podido identificar diferencias significativas en el estrés que padecen hombres y mujeres ni en los niveles de doble presencia.

Si estas situaciones se presentan de manera constante y en niveles elevados, tienden a degenerar el estado de salud de las personas. Al ser seres biopsicosociales,

este malestar en la salud se manifiesta en las esferas de la salud física, mental y social, afectando aspectos importantes de la vida del individuo. Para evitar el perjuicio, cada persona actúa de diferentes maneras para afrontar las situaciones que lo sobrepasan, esto dependerá en gran medida de sus recursos personales.

Un recurso importante de la capacidad de afrontamiento son las habilidades sociales, debido a que constituyen la manera en que interactuamos con otras personas (Lazarus Miyar y Folkman, 1986). Las personas no poseen características personales constantes como los estilos de afrontamiento, estos pueden variar respecto al origen de la situación estresante, el grado en que la persona puede manejarlo y qué tanto estrés le genera (Acuña y Brunner, 2002).

Cuando una persona se enfrenta a ansiedad, suele responder de manera que pueda evadir o disminuir su angustia y manejar la situación. Para encarar los problemas, es preciso valorar lo que ocurre en el entorno. Las amenazas potenciales se evalúan cuidadosamente y se indaga en el origen de estas, asimismo los recursos de los que se dispone para afrontar el problema.

La situación se reevalúa conforme se incrementa la información sobre ella y si la persona se percibe mucho o poco alarmada depende de su capacidad para tratar este tipo de retos (Ayuso, 2006). En esta evaluación sobre situaciones amenazantes influyen también las experiencias previas y los recursos personales. Puede haber ocasiones en las que a pesar de juzgar las circunstancias y actuar al respecto, no se tiene éxito. Cuando el suceso se vuelve constante a pesar de intentar cambiar la situación, la persona

puede presentar un estado de indefensión aprendida y comportarse pasivamente para enfrentar la amenaza (Seligman, 1975).

Si bien la naturaleza del trabajo policial no representa un riesgo absoluto, existen factores que sí lo son, como se ha mencionado anteriormente. Por lo cual, es conveniente brindar un taller sobre resiliencia y afrontamiento del estrés, para impulsar la capacidad de afrontamiento de los trabajadores ante las situaciones adversas con las que se pudieran encontrar.

Es de suma importancia siempre promover y fomentar la salud mental de los trabajadores para que el ambiente laboral y la vida personal de los mismos se encuentren en las mejores condiciones. Para esto, el mejor recurso es la información sobre los beneficios que conlleva la atención psicológica, así como la desmitificación de prejuicios; todo ello con el fin de que las y los oficiales de policía puedan identificar cuándo es necesario atender su salud mental, que tengan interés en cuidarla y, hacer de esto un hábito saludable.

Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos de esta investigación, se proponen algunas medidas de prevención y cuidado susceptibles de implementarse en el centro de trabajo:

- Proporcionar talleres sobre organización del tiempo y evaluación de prioridades.
- Proporcionar talleres de inteligencia emocional.
- Proporcionar talleres sobre resiliencia y estrategias de afrontamiento del estrés.

- Brindar servicios de atención psicológica, en caso de que no los tuvieran. En caso de sí contar con ellos, incitar a que acudan de manera regular, informando de los beneficios de atender este aspecto de la salud.
- Brindar servicios de apoyo a las labores domésticas, por ejemplo, guarderías, lavanderías, planchadurías, cocinas económicas.
- Fomentar un mayor involucramiento de los policías en cuanto a distintos aspectos que se involucren con su labor.
- Hacer una mejora en la inducción y capacitación que reciben los nuevos miembros que se integrarán al cuerpo de policías

Referencias

- Acuña, L., & Bruner, C. A. (2002). Resistencia al estrés: Efecto del apoyo social, de las estrategias de afrontamiento-evitación y de la masculinidad-feminidad. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10, 48-56.
- Aguilar, S. M., Serrano, M. D. L. P., & Moreno, M. P. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Salus*, 8(4).
- Anderson, G. S., Litzenberger, R., & Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 25(2), 399-420.
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal justice and Behavior*, 27(3), 375-400.
- Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*
Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Bejarano, Y. R. C., Gómez, M. A. O., Ariza, C. A. L., Prieto, B. L. A., & Espinosa, N. M. V. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas*, 8(1), 53-72.
- Belkic, K., Landsbergis, P. A., Schnall, P., Baker, D., Theorell, T., Siegrist, J., & Karasek, R. (2000). The workplace and cardiovascular disease. *Occupational medicine: State of the art reviews*.

- Bietti, L. M., (2009). Disonancia cognitiva: procesos cognitivos para justificar acciones inmorales. *Ciencia Cognitiva*, 3(1), 15-17.
- Bover, T., & Chaves, M. (2011). Vivir a los tumbos o vivir (de) uniforme: biografías de jóvenes policías en Argentina. *Última década*, 19(34), 121-138.
- Casalnueva, B., & Di Martino, V. (1994). Por la prevención del estrés en el trabajo. Las estrategias de la OIT. *Salud y Trabajo*, 102, 17-23.
- Casas, S. B., & Klijn, T. P. (2006). Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. *Rev Latino-am Enfermagem*, 14(1), 136-41.
- Collins, P. A., & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53(4), 256-264.
- Cooper, CL, Liukkonen, P. & Cartwright, S. (1996) Stress prevention in the workplace: assessing the costs and benefits to organizations. *Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Corsi Cabrera, M. (1983). *Psicofisiología del sueño*. México: Editorial Trillas.
- Cox, T., & Cox, S. (1993) Psychosocial and organizational hazards: Monitoring and control. Occasional series in occupational health. *World Health Organization (Europe)*, Copenhagen, Denmark.
- Escribà-Agüir, V. (2005). Ambiente psicosocial y salud de los trabajadores. *Arch Prev Riesgos Labor*, 9(1), 6-9.

- Fernández-Montalvo, J. & Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 3 (5), 207-222.
- Flores, R., Badii, M. H., & Abreu, J. L. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas (Factors that cause personnel rotation in mexican companies). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65-99.
- Galán Cuevas, S. & Camacho Gutiérrez, E. J. (2012). *Estrés y salud: investigación básica y aplicada*. México: Editorial El Manual Moderno.
- Gamero-Burón, C. (2010). Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España. *Estudios de economía aplicada*, 28(3), 689.
- George, C. S. (2005). Comportamiento humano y desarrollo organizacional. En George, C. S. (Ed.), *La administración científica*. (pp. 183 – 196). México: Pearson Prentice Hall.
- Gershon, R. R., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., & Vlahov, D. (2009). Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Criminal justice and behavior*, 36(3), 275-289.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.

Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29(2), 237-241.

Gul, S. K. (2008). Police job stress in the USA. *Turkish Journal of Police Studies*, 10(1).

He, N., Zhao, J., & Archbold, C. A. (2002). Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(4), 687-708.

Herrera, A., & Tudela, P. (2005). Modernización policial: la relación de la Policía con la Comunidad como campo de gestión y referente de cambio en la Policía de Investigaciones de Chile. *Persona y Sociedad*, 19(1), 157-178.

Herrera-Laso, L. (2013). Factores que propician la violencia y la inseguridad: apuntes para una estrategia integral de seguridad pública en México.

INEGI, (2016). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción ENVIPE. Recuperado de:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016_09_04.pdf

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, (s. f.). Recuperado de:

<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3942>

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*.

México: Editorial Trillas.

- Lazarus, R. S., Miyar, M. V., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Ediciones Martínez Roca.
- Loubet del Bayle, J. L. (1994). Policía, sociedad y los nuevos problemas de relación. *Cuadernos de trabajo social*, (7), 299-305.
- Medina, A. G., & Sierra, J. C. (2014). Influencia del trabajo por turnos en el estado emocional y en la calidad del sueño. *Psicología y Salud*, 14(2), 147-154.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29.
- Moreno Jiménez, J. C. (2012). *Propuesta de un instrumento de cuantificación del riesgo laboral (Burnout), para policías que trabajan en instituciones de seguridad pública mexicanas, caso de estudio: Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal* (Doctoral dissertation).
- Moya-Albiol, L., Serrano, M., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G., & Salvador, A. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211.
- Natarén, J. J., & Elío, M. N. (2004). Los trastornos musculoesqueléticos y la fatiga como indicadores de deficiencias ergonómicas y en la organización del trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 12(2), 27-41.
- OMS, (2001). *Fortaleciendo la promoción de la salud mental*. Ginebra.

- OMS, (2009). Informe de la secretaría. Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud. 62ª Asamblea Mundial de la Salud.
- OMS, (2014). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. *Documentos básicos*, 1-21. Italia: Organización Mundial de la Salud.
- OMS-OIT, C. M. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Medicina del Trabajo*. 9na Reunión.
- OPS, OMS. (2000). Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo No. 6. *Documento de Trabajo*. Ginebra. (Suiza): Organización Mundial de la Salud.
- Peiró Silla, J. M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (13), 18-38.
- Peiró Silla, J. M., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral (Vol. 2)*. Madrid: Eudema.
- Pérez Núñez, D., García Viamontes, J., García González, T. E., Ortiz Vázquez, D., & Centelles Cabrerías, M. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 30(3), 354-363.
- Raigoso-Mayorga, J. A. (2016). Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. *Revista de Educación y Desarrollo*, 36(1), 33-37.

- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. (pp. 595). Pearson educación.
- Rodríguez Espíndola, S., & Scharagrodsky, C. J. (2008). Afrontamiento al Estrés en Policías. *XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.
- Salamo, P. (2002). *Ambiente Laboral y centros de Salud. Diplomado en Promoción de la Salud*. Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos. Santiago. (Chile): Universidad de Chile.
- Salinas, J. & Vio, F. (2002). Promoción de la Salud en Chile. *Revista Chilena de Nutrición*, 29(4), 164-73.
- Sánchez Ortuño, M., Blasco Espinosa, J. R., Llor Esteban, B., García Izquierdo, M. & Sáez Navarro M. C. (2002). Relación entre la calidad del sueño, el burnout y el bienestar psicológico en profesionales de la seguridad ciudadana. *Mapfre Medicina*, 13(4), 258-267.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of clinical and health psychology*, 3(1), 141-157.
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., & Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. *OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 3ª ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. WH Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.

Siegrist, J., & Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment—two scientific challenges. *Social science & medicine*, 58(8), 1463-1473.

Trucco Burrows, M. (2004). El estrés y la salud mental en el trabajo: Documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. *Ciencia & Trabajo*, 185-188.

Trucco Burrows, M. (1998). Promoción de la salud mental en el ámbito laboral. *Informe a la OPS. Washington DC*.

Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science & medicine*, 60(5), 1117-1131.

Velázquez Cortés, S. (2013). Salud física y emocional. *Programa institucional de actividades de educación para una vida saludable*. Hidalgo. (México): Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de:
[https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT100.p
df](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT100.pdf)

Anexos

Anexo 1

Muchas gracias por participar en este estudio. Sus respuestas son anónimas y confidenciales. No le pediremos su nombre, dirección ni teléfono. Puede responder con tranquilidad.

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con el trabajo, léalas con atención y marque la casilla que considere más adecuada. Recuerde que mientras *más grande* es el cuadro significa que la situación ocurre *siempre*, mientras *más chico* significa que ocurre *nunca*. Por favor, responda lo más honestamente posible.

En tu trabajo...	Nunca	Siempre
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Tienes dificultades para llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu trabajo a otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. ¿En tu trabajo se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
21. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	<input type="checkbox"/>				
22. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>				
23. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra cercano al de tus compañeros/as?	<input type="checkbox"/>				
24. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>				
25. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>				
26. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input type="checkbox"/>				

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con el trabajo, léalas con atención y marque la casilla que considere más adecuada. Recuerde que mientras **más grande** es el cuadro significa que usted está **muy preocupado**, mientras **más chico** significa que usted está **nada preocupado**. Por favor, responda lo más honestamente posible.

¿Qué tan preocupado estás por...	Nada Preocupado		Muy Preocupado		
1. ¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo?	<input type="checkbox"/>				
2. ¿Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>				
3. ¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	<input type="checkbox"/>				
4. ¿Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>				

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con el trabajo, léalas con atención y marque la casilla que considere más adecuada. Recuerde que mientras **más grande** es el cuadro significa que la situación ocurre **siempre**, mientras **más chico** significa que la situación ocurre **nunca**. Por favor, responda lo más honestamente posible.

	Nunca		Siempre		
1. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	<input type="checkbox"/>				
2. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	<input type="checkbox"/>				
3. En mi trabajo me tratan con justicia.	<input type="checkbox"/>				
4. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	<input type="checkbox"/>				

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con el trabajo, léalas con atención y marque la casilla que considere más adecuada. Recuerde que mientras *más grande* es el cuadro significa que la situación ocurre *siempre*, mientras *más chico* significa que ocurre *nunca*. Por favor, responda lo más honestamente posible.

	Nunca	Siempre
1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	<input type="checkbox"/>
13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	<input type="checkbox"/>
14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	<input type="checkbox"/>
15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	<input type="checkbox"/>
16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	<input type="checkbox"/>
17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	<input type="checkbox"/>
18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	<input type="checkbox"/>
19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	<input type="checkbox"/>
20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	<input type="checkbox"/>
21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	<input type="checkbox"/>
22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	<input type="checkbox"/>
23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	<input type="checkbox"/>
24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	<input type="checkbox"/>

25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	<input type="checkbox"/>
--	--

Este apartado está diseñado para personas que trabajan y viven con alguien (pareja, hijos, padres...) SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES.

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con el trabajo, léalas con atención y marque la casilla que considere más adecuada. Por favor, responda lo más honestamente posible. La información que proporcione será de carácter anónimo y se utilizará únicamente con fines de investigación.

	Casi Nunca	Casi Siempre
1. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Cuando estás en la trabajo, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted? Marque con una "X" la opción que corresponda a su situación.		
4. Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.	<input type="checkbox"/>	
5. Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.	<input type="checkbox"/>	
6. Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.	<input type="checkbox"/>	
7. Sólo hago tareas muy puntuales.	<input type="checkbox"/>	
8. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.	<input type="checkbox"/>	

Edad: _____ **Sexo:** _____ **Ocupación de su pareja:** _____

Número de hijos: _____

¿Cuánto tiempo lleva en el turno actual? (días, semanas, meses) _____

Anexo 2

Solución del análisis de componentes principales para la medición del Cuestionario Psicosocial de Copenhague.

	Compromiso con tareas	Apoyo	Exigencias psicológicas	Doble presencia	Trabajo activo
Promedio	3.35	3.87	3.00	2.62	1.94
D.E.	.98	.89	.84	.98	.81
α	.83	.87	.56	.58	.62
% Varianza explicada	20.05	13.38	9.78	9.05	8.88
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	.80	.17	-.00	-.08	-.11
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	.79	.23	-.03	-.05	.12
¿Tienen sentido tus tareas?	.75	.29	-.13	.12	.01
¿Hablas con entusiasmo de tu trabajo a otras personas?	.74	.22	.16	-.11	.04
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	.72	.22	.05	-.09	.15
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	.72	.05	.14	-.13	.15
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	.29	.83	.01	-.03	-.03
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	.22	.82	.03	.00	.08
¿Tu puesto de trabajo se encuentra cercano al de tus compañeros/as?	.21	.71	-.05	-.09	.26
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	.39	.58	-.15	.04	.24
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	.11	-.05	.83	.02	-.04
¿Tienes que trabajar muy rápido?	.21	.15	.67	-.03	-.02
¿Tienes dificultades para llevar al día tu trabajo?	-.18	-.11	.66	.11	.26
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	-.02	-.07	.48	-.11	-.20
Cuando estás en el trabajo, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	-.11	-.01	.05	.79	.10
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez?	.02	.08	.02	.76	-.01

Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	-0.15	-0.15	-0.12	.67	.00
Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	-0.05	-0.01	.06	-0.08	.77
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	.12	.18	-0.07	.14	.67
¿En tu trabajo se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	.27	.23	-0.09	.05	.62

Nota: Se marcan en negritas los valores mayores a .4

Anexo 3

Solución del análisis de componentes principales para la medición del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

	Estrés
Promedio	3.38
D.E.	1.32
α	.95
% Varianza explicada	50.99%
¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	.83
¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	.79
¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	.78
¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	.78
¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	.78
¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	.77
¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	.77
¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	.75
¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	.74
¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	.74
¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	.73
¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	.72
¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	.72
¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	.72
¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	.70
¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	.70
¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	.67
¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	.66
¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	.66
¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	.59

¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	.56
¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	.54
¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	.52



Universidad
de Guanajuato

Dr. Fredi Everardo Correa Romero

Presente

Por acuerdo con él, Director de la División de Ciencias de la Salud del Campus León se le ha designado como **Presidente** del examen que para obtener el grado en la Licenciatura en Psicología que sustentará la **C. Alexia Oros Ojeda**.

La modalidad de la titulación será por medio de la presentación de trabajo de tesis que con el título de **"Diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de policías viales y preventivos de Salamanca y León, Guanajuato"** ha completado y es satisfactorio de acuerdo al Director de trabajo.

Por lo anterior le solicito revise el trabajo de tesis del alumno que acompaña al presente y nos informe mediante su voto si procede la realización del examen de titulación.

Su participación en este proceso es de la mayor importancia para la Misión de la Universidad por lo que deseo expresarle mi agradecimiento por su valiosa colaboración en la evaluación del trabajo y la realización del examen de titulación.

Sin otro particular me es grato reiterarle la seguridad de mi más alta consideración.

"LA VERDAD OS HARA LIBRES"

23 de octubre de 2017

Secretario Académico

División Ciencias De La Salud


Mtra. Cipriana Caudillo Cisneros



Para los sinodales:

Mi voto en relación al trabajo de Titulación es: APROBADA

Firma: 

SECRETARÍA ACADÉMICA DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD CAMPUS LEÓN

Bld. Puente Milenio No. 1001 Fracción del Predio San Carlos, C.P. 37670 Tel. (477) 267 49 00 Ext. 3648



Universidad
de Guanajuato

Mtra. Alejandra Viridiana Espinoza Ramos

Presente

Por acuerdo con el Dr. Tonatiuh García Campos, Director de la División de Ciencias de la Salud del Campus León se le ha designado como **Secretario** del examen que para obtener el grado en la Licenciatura en Psicología que sustentará la **C. Alexia Oros Ojeda**.

La modalidad de la titulación será por medio de la presentación de trabajo de tesis que con el título de **"Diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de policías viales y preventivos de Salamanca y León, Guanajuato"** ha completado y es satisfactorio de acuerdo al Director de trabajo.

Por lo anterior le solicito revise el trabajo de tesis del alumno que acompaña al presente y nos informe mediante su voto si procede la realización del examen de titulación.

Su participación en este proceso es de la mayor importancia para la Misión de la Universidad por lo que deseo expresarle mi agradecimiento por su valiosa colaboración en la evaluación del trabajo y la realización del examen de titulación.

Sin otro particular me es grato reiterarle la seguridad de mi más alta consideración.

"LA VERDAD OS HARA LIBRES"

23 de octubre de 2017

Secretario Académico

División Ciencias De La Salud

Cipriana Caudillo Cisneros
Mtra. Cipriana Caudillo Cisneros



UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
Campus León
DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARÍA ACADÉMICA

Para los sinodales:

Mi voto en relación al trabajo de Titulación es: Aprobado

Firma: *Alexia Oros*



Universidad
de Guanajuato

Dr. Christian Enrique Cruz Torres

Presente

Por acuerdo con el Dr. Tonatiuh García Campos, Director de la División de Ciencias de la Salud del Campus León se le ha designado como **Vocal** del examen que para obtener el grado en la Licenciatura en Psicología que sustentará la **C. Alexia Oros Ojeda**.

La modalidad de la titulación será por medio de la presentación de trabajo de tesis que con el título de **"Diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de policías viales y preventivos de Salamanca y León, Guanajuato"** ha completado y es satisfactorio de acuerdo al Director de trabajo.

Por lo anterior le solicito revise el trabajo de tesis del alumno que acompaña al presente y nos informe mediante su voto si procede la realización del examen de titulación.

Su participación en este proceso es de la mayor importancia para la Misión de la Universidad por lo que deseo expresarle mi agradecimiento por su valiosa colaboración en la evaluación del trabajo y la realización del examen de titulación.

Sin otro particular me es grato reiterarle la seguridad de mi más alta consideración.

"LA VERDAD OS HARA LIBRES"

23 de octubre de 2017

Secretario Académico

División Ciencias De La Salud


Mtra. Cipriana Caudillo Cisneros



Para los sinodales:

Mi voto en relación al trabajo de Titulación es: Aprobada

Firma: 

SECRETARÍA ACADÉMICA DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD CAMPUS LEÓN

Blvd. Puente Milenio No. 1001 Fracción del Predio San Carlos, C.P. 37670 Tel. (477) 267 49 00 Ext. 3648