

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Maestría en Psicología Clínica, mención Salud Mental para Niños,
Adultos y Familias

**Estrés laboral y rasgos de personalidad en servidores policiales de la ciudad
de Cuenca, 2023**


Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Magíster en
Psicología Clínica mención Salud
Mental para Niños, Adultos y
Familias

Autor:

Ruth Alexandra Herrera Ríos

Director:

Jefferson Geovanny Elizalde Socola

ORCID:  0000-0002-3493-2397

Cuenca, Ecuador

2024-02-08

Resumen

La labor policial exige un considerable nivel de esfuerzo, ya que aquellos que la desempeñan se ven inmersos en operaciones de alto riesgo y son testigos de eventos con un impacto significativo en su bienestar emocional. Además, con frecuencia deben enfrentar críticas desfavorables por parte de la ciudadanía. Estas circunstancias pueden generar una carga emocional abrumadora, la cual podría interferir en las tareas laborales diarias de los Servidores Policiales (SP). El propósito de este estudio fue identificar los niveles de estrés laboral y su correlación con los rasgos de personalidad de los SP, con el objetivo de obtener una comprensión más profunda de cómo estos rasgos pueden influir en los niveles de estrés laboral. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo mediante un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra consistió en n=203 SP del Distrito Cuenca Norte de la Subzona de Policía Azuay No.1. Se administró una ficha sociodemográfica, la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el Inventario de Personalidad para la CIE-11 PiCD. Los resultados revelaron que el 23.6% de los SP presentan niveles de estrés que van desde intermedios a mayores. Se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre el estrés y los rasgos de personalidad denominados afecto negativo, desinhibición, despego y disocial. Además, se observó que la edad y el tiempo de servicio se relacionan con el nivel de estrés, mientras que no se encontraron diferencias significativas en función del género.

Palabras clave: salud mental, enfermedad profesional, efectos psicológicos, estrés



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

Policing duties demand a significant level of effort, as those engaged in this profession find themselves immersed in high-risk operations and witness events with a substantial impact on their emotional well-being. Moreover, they frequently encounter unfavorable criticism from the public. These circumstances can lead to an overwhelming emotional burden, potentially interfering with the daily work tasks of Police Officers (PO). The aim of this study was to identify levels of occupational stress and their correlation with personality traits among PO, seeking a deeper understanding of how these traits may influence stress levels. The research employed a quantitative approach with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sample consisted of n=203 PO from the North District of Police Subzone Azuay No.1. A sociodemographic questionnaire, the Occupational Stress Scale from the ILO-WHO, and the Personality Inventory for ICD-11 PiCD were administered. The results revealed that 23.6% of Police Officers exhibited stress levels ranging from moderate to higher. Statistically significant correlations were found between stress and personality traits labeled as negative affectivity, disinhibition, detachment, and dissociality. Additionally, age and years of service were observed to be related to stress levels, while no significant differences were found based on gender.

Keyword: mental health, occupational disease, psychological effects, stress



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Resumen	2
Abstract	3
Fundamentación Teórica	8
1. Estrés laboral	8
1.1 Tipos de estrés laboral	8
1.2 Modelos teóricos del estrés laboral.....	8
1.3 Factores asociados al estrés laboral.....	9
2. Personalidad	10
2.1 Rasgos de la personalidad	11
2.2 Categorías de la personalidad	11
2.3 Dimensiones de la personalidad.....	11
2.4 Modelo de los Cinco Grandes.....	11
2.5 Modelo del CIE-11 para los trastornos de personalidad.....	12
2.5.1 Dominios de rasgos de personalidad según el CIE-11.....	12
Proceso metodológico	16
Enfoque, Alcance y Tipo de Diseño.....	16
Participantes y contexto de la Investigación	16
Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	16
Plan de Tabulación y Análisis de los Datos	18
Consideraciones Éticas	18
Presentación y Análisis de los Resultados	19
Identificación de los niveles de estrés laboral.....	19
Descripción de los rasgos de personalidad predominantes	19
Relación de los niveles de estrés laboral con los rasgos de personalidad	22
Conclusiones	24
Limitaciones y recomendaciones	25
Referencias	26
Anexos	31
Anexo A. Ficha sociodemográfica	31
Anexo B. Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS	32
Anexo C. Inventario de personalidad para la ICD-11	34
Anexo D. Consentimiento informado	36

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Niveles de estrés laboral</i>	19
Tabla 2 <i>Rasgos de personalidad</i>	19
Tabla 3 <i>Correlaciones entre las variables edad, tiempo de servicio y nivel de estrés laboral</i>	20
Tabla 4 <i>Tablas cruzadas entre género y nivel de estrés</i>	20
Tabla 5 <i>Relación Chi Cuadrado entre género y nivel de estrés</i>	20
Tabla 6 <i>Correlaciones entre las variables edad, tiempo de servicio y rasgos de personalidad</i>	21
Tabla 7 <i>Comparación U de Mann Whitney entre hombres y mujeres sobre los rasgos de personalidad</i>	21
Tabla 8 <i>Correlaciones entre nivel de estrés laboral y rasgos de personalidad</i>	22

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mis padres, por su amor incondicional y apoyo constante que me han brindado en cada etapa de mi vida. La paciencia, sabiduría y sacrificios que han compartido constituyen los cimientos fundamentales de mi desarrollo y éxito. Gracias por siempre creer en mí, por permanecer a mi lado en cada paso del camino y por enseñarme el valor del trabajo duro y la perseverancia.

Agradecimientos

Quiero manifestar mi agradecimiento a cada uno de los servidores policiales que generosamente dedicaron su tiempo y esfuerzo para participar en esta investigación. Su colaboración activa ha enriquecido significativamente la calidad de los datos recopilados, contribuyendo de manera crucial al logro de los objetivos planteados en este estudio.

Fundamentación Teórica

1. Estrés laboral

El estrés se define como un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando es sometido a fuertes demandas (Pereira, 2009). En relación al estrés laboral, Lazarus y Folkman (1984) sostienen que este tipo de estrés surge de la interacción entre el individuo y su entorno laboral, superando sus recursos y afectando su bienestar y salud. De esta manera, el estrés laboral se describe como el resultado de la presencia de factores psicosociales que tienen una alta probabilidad de causar un impacto significativo tanto en la salud de los trabajadores como en el funcionamiento empresarial a medio y largo plazo (Osorio y Cárdenas, 2017).

1.1 Tipos de estrés laboral

Vidal Lacosta (2019) propone una clasificación de cuatro tipos de estrés laboral. El primero es el mobbing o acoso laboral, que se caracteriza por conflictos interpersonales en el ámbito laboral, donde una persona experimenta una presión psicológica extrema por parte de sus compañeros de trabajo durante un periodo mayor a seis meses. El cronoestrés, por otro lado, surge por una carga horaria inadecuada en el trabajo, provocando fatiga física y mental debido a una distribución desequilibrada del tiempo entre trabajo y descanso. El tercer tipo es el síndrome de estrés postraumático, un trastorno psicológico que se manifiesta por la aparición de síntomas específicos después de la exposición a situaciones amenazantes en el entorno laboral. Finalmente, el síndrome de burnout se manifiesta como consecuencia del estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo, el propio rol profesional y por sentirse emocionalmente agotado.

1.2 Modelos teóricos del estrés laboral

Existen diversos modelos teóricos que buscan esclarecer los factores que contribuyen al estrés laboral, los mecanismos mediante los cuales se manifiesta y las consecuencias que conllevan en los trabajadores (Reig et al., 1995). Entre los principales, se destacan los siguientes:

Modelo de Demanda – Control: propuesto por Karasek, sugiere que el estrés laboral es más probable cuando las demandas laborales son elevadas y el control sobre el trabajo es limitado (Chiang et al., 2013). Las demandas laborales se refieren a la cantidad y complejidad de las tareas en el entorno laboral, como plazos ajustados, altas expectativas de rendimiento, conflictos interpersonales, falta de apoyo o recursos limitados. En contraste, el control laboral se relaciona con la autonomía y supervisión que un empleado tiene sobre sus responsabilidades, incluyendo la capacidad de tomar decisiones, la flexibilidad en la organización de las tareas y la oportunidad de aplicar habilidades y conocimientos propios.

Modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa, desarrollado por Siegrist en 1996, sostiene que la probabilidad de experimentar estrés se incrementa cuando el esfuerzo laboral

es alto y la recompensa es baja (Patlán, 2019). El esfuerzo laboral hace referencia a la cantidad de esfuerzo físico o mental necesario para llevar a cabo una tarea específica. En contraste, la recompensa alude a los beneficios que el trabajador recibe por su desempeño. Cuando el esfuerzo requerido es alto y la recompensa es baja, los empleados pueden experimentar sentimientos de explotación y falta de reconocimiento, lo cual, a su vez, puede tener efectos perjudiciales en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Modelo de estrés y afrontamiento, propuesto por Lazarus y Folkman, destaca dos dimensiones clave del estrés laboral. La primera es el Estrés Laboral Percibido, que se refiere a demandas y presiones percibidas como desafiantes en el entorno laboral, como cargas de trabajo excesivas o falta de control. La segunda dimensión es Estrategias de Afrontamiento, que se centra en cómo las personas responden al estrés laboral, utilizando esfuerzos cognitivos y conductuales, como la reevaluación cognitiva o la búsqueda de apoyo social (Lazarus y Folkman, 1984).

1.3 Factores asociados al estrés laboral

La Organización Internacional de Trabajo identifica que los principales factores asociados al estrés laboral son: carga de trabajo excesiva, escasa valoración del trabajo, infrutilización de capacidades, falta de diversidad en las tareas, repetición constante de las labores, incertidumbre, carencia de oportunidades para el aprendizaje, elevadas demandas de atención y la insuficiencia de recursos (Díaz, 2016). Adicionalmente, se han vinculado al estrés laboral otros aspectos como el ambiente laboral inadecuado, falta de apoyo por parte de la organización, falta de recursos humanos, comunicación deficiente, falta de claridad en las funciones asignadas y la presencia de factores físicos como el ruido, el hacinamiento, las condiciones de temperatura, entre otras (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

Según el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) de 2016, los riesgos psicosociales y el estrés laboral ejercen un impacto significativo en la salud de las personas, en el funcionamiento de las organizaciones y en las economías nacionales. El estrés laboral se ha convertido en una preocupación notable en diversas profesiones, pero su impacto adquiere una relevancia especial en el caso de los SP debido a las demandas únicas y a los desafíos inherentes a su labor (Moreno & Báez, 2010).

En una revisión sistemática que abarcó investigaciones en Europa, América del Norte, África y Asia, se examinó la relación entre estresores organizacionales y el bienestar mental de los SP. La conclusión obtenida fue que existe una asociación significativa entre los factores estresantes organizacionales y el bienestar de estos profesionales. Específicamente, identificaron factores estresantes organizacionales como la falta de apoyo por parte de los colegas, los supervisores y la organización, la alta demanda y presión laboral, así como las largas jornadas de trabajo, que se relacionaron con el bienestar de estos profesionales (Purba & Demou, 2019). Así mismo, una investigación llevada a cabo en los Estados Unidos abordó

las diferencias de género en el estrés experimentado por los agentes del orden y sus estrategias de afrontamiento. El estudio se centró en como las variables de género influyen en la percepción y gestión del estrés laboral. Los resultados revelaron que los SP de sexo femenino obtuvieron puntuaciones significativamente más altas en lo que respecta a amenazas físicas y psicológicas en comparación con sus homólogos masculinos (Bonner & Brimhall, 2022).

Por otro lado, en el estudio "Salud Mental y Estrés Laboral en un Grupo de Policías Municipales en el Estado de Durango, México", con una muestra de n=242 participantes, se encontró que el 80% de los policías experimentaron niveles bajos de estrés, mientras que el 20% reportó niveles elevados. La principal fuente de esta patología identificada en el estudio fueron las condiciones precarias de trabajo y las relaciones con sus mandos y superiores (Olivas, 2023). Asimismo, en investigaciones en el Ecuador, como el estudio centrado en el estrés laboral en los SP del sur de Guayaquil, con una muestra de n=74 funcionarios, se obtuvo que el 89.1% del personal policial experimenta estrés. Específicamente, el 75% de los agentes se situaron en un nivel de estrés medio, mientras que el 14.1% presentó un nivel de estrés alto. Estos resultados se manifestaron en notables síntomas como falta de energía y motivación, disminución del rendimiento laboral, e irritación, entre otros (Espín et al., 2021). Además, Según un estudio sobre estrés laboral y consumo de alcohol en SP de la Subzona de Orellana, se concluyó que hay una correlación positiva estadísticamente significativa, aunque de intensidad baja, entre el estrés laboral y el consumo de alcohol. Esto sugiere que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, también tiende a aumentar el consumo de alcohol, y viceversa. Una reducción del estrés laboral se relaciona con una disminución en el riesgo de consumo de alcohol. En cuanto a los niveles de estrés laboral, la investigación indica que predomina un nivel de riesgo bajo. Por último, el análisis no reveló asociaciones significativas entre el género y la variable de estrés laboral, indicando que no existen diferencias significativas en los niveles de estrés laboral entre hombres y mujeres (Mongón & Mejía, 2023).

2. Personalidad

Schultz & Schultz (2023), afirman que "la palabra personalidad proviene de latín persona, que significa máscara, haciendo referencia a las características externas y visibles, es decir a esos aspectos que la gente percibe" (p. 8). Por otro lado, Balarezo (2015), aborda la personalidad como una estructura psíquica dinámicamente integrada por factores biológicos y socioculturales que generan una categoría nueva, la psicológica. Esta dimensión es la encargada de formular un modo particular de percibir, pensar, sentir, actuar y relacionarse interpersonalmente, otorgando singularidad e individualidad al ser humano. Adicionalmente, según Allport (1986, citado por Tintaya, 2019), señala que la "personalidad es la organización

dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característico” (p. 124).

2.1 Rasgos de la personalidad

Allport define a los rasgos de la personalidad como predisposiciones a responder de manera similar a diversas categorías de estímulos (Schultz & Schultz, 2023). En otras palabras, estos rasgos se representan como patrones coherentes y de larga duración en la forma en que una persona reacciona ante su entorno. En consonancia con esta perspectiva, el DSM-5-TR (*American Psychiatric Association, 2022*), define los rasgos de la personalidad como “patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo, que se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales” (p. 982).

2.2 Categorías de la personalidad

Se refiere a la clasificación o agrupación general de individuos basada en ciertos rasgos de personalidad (Figueroa, 2018). Por otro lado, Santos et al., (2019) señala que una categoría no es simplemente una etiqueta; más bien, representa la expresión de la organización dinámica de los sistemas psicofísicos en un individuo. A través de estas categorías, los individuos establecen ajustes únicos para adaptarse de manera particular a su entorno.

2.3 Dimensiones de la personalidad

Se refieren a los aspectos característicos de una persona que pueden ser medidos y evaluados. Estas dimensiones son constructos válidos que ayudan a describir, comprender y evaluar los patrones consistentes de comportamiento y reacciones emocionales de manera individual (Muñoz, 2018).

2.4 Modelo de los Cinco Grandes

Este modelo se basa en la premisa de que cinco amplias dimensiones de personalidad pueden abarcar la mayor parte de rasgos de personalidad existentes (Bouchard & Loehlin, 2001). Estos rasgos son: Extraversión (E), Amabilidad (A), Responsabilidad (C), Neuroticismo (N) y Apertura a la Experiencia (O). Ramírez et al. (2020) definen estos rasgos de la siguiente manera:

Extraversión: se relaciona con el grado de sociabilidad y la inclinación hacia la interacción social en una persona. Aquellos individuos altamente extrovertidos tienden a ser enérgicos y buscan activamente la compañía de otras personas.

Amabilidad: La amabilidad se refiere a la disposición de una persona hacia la cooperación, la empatía y la armonía interpersonal. Individuos altamente amables tienden a ser compasivos, cooperativos y considerados hacia los demás.

Responsabilidad: La responsabilidad se refiere a la medida en que una persona es organizada, planificadora, confiable y persistente en la consecución de metas. Individuos altamente responsables tienden a ser disciplinados y orientados a logros.

Neuroticismo: hace referencia a la tendencia de una persona a experimentar emociones negativas, como ansiedad, irritabilidad y tristeza. Individuos con altos niveles de neuroticismo pueden ser más propensos a preocuparse y a experimentar cambios de ánimo bruscos.

Apertura a la experiencia: Este factor se refiere a la disposición de una persona a explorar nuevas ideas, experiencias y formas de pensar. Las personas con alta apertura suelen ser creativas, imaginativas y abiertas a nuevas posibilidades.

2.5 Modelo del CIE-11 para los trastornos de personalidad

Este modelo se fundamenta en una propuesta de diagnóstico dimensional que implica la evaluación de tres niveles de manera sistemática y secuencial. En el primer nivel, se determina si el paciente presenta o no un trastorno de personalidad. En el segundo nivel, se evalúa la severidad de dicho trastorno, y si no cumple con los criterios establecidos, se categoriza como una dificultad de la personalidad, ubicándose en las entidades no patológicas que pueden influir en la salud. El tercer y último nivel consiste en la descripción detallada de las cualidades y rasgos del trastorno, los cuales se encuentran clasificados en los 5 dominios de la CIE-11: Afectividad Negativa, Anancastía, Factor Disociativo, Desinhibición y Desapego (Figueroa, 2018).

2.5.1 Dominios de rasgos de personalidad según el CIE-11

De acuerdo con Figueroa (2018) los dominios de rasgos de personalidad se describen de la siguiente manera: el primero de estos, Afectividad Negativa, se caracteriza por una propensión a expresar un amplio espectro de emociones desagradables, que abarcan desde la angustia y la rabia hasta el autodesprecio, la irritabilidad, la vulnerabilidad, la depresión y otros estados emocionales negativos. Estas respuestas emocionales, en muchos casos, emergen como reacción a estresores percibidos o reales, incluso aquellos que podrían considerarse relativamente menores.

El dominio de Disociación, por otro lado, se distingue por un menosprecio hacia las obligaciones sociales, convenciones, derechos y sentimientos de los demás. Rasgos como la falta de empatía, hostilidad, agresión, rudeza y la incapacidad o falta de disposición para mantener una conducta prosocial son englobados aquí. Este comportamiento se manifiesta frecuentemente en una percepción abiertamente positiva de uno mismo, una categorización propia y una tendencia a ser manipulativo o explotador.

En el ámbito de Desinhibición, se destaca una inclinación persistente a actuar de manera impulsiva en respuesta a estímulos internos o del entorno inmediato, sin tener en cuenta las posibles consecuencias a largo plazo. Rasgos como la irresponsabilidad, impulsividad, falta

de consideración de los riesgos o consecuencias, así como distracción o imprudencia, se asocian con este dominio.

Desapego, por su parte, se refiere al distanciamiento emocional e interpersonal, evidenciado por un notable aislamiento social y/o indiferencia hacia las personas. Este distanciamiento abarca desde la evitación de relaciones íntimas hasta la ausencia o limitación de figuras de apego, incluyendo amigos cercanos. Rasgos como actitud distante o fría hacia los demás, reserva, pasividad y falta de asertividad caracterizan este dominio, junto con una reducción en las experiencias y expresión de emociones, llegando al punto de una capacidad para experimentar placer disminuida.

Por último, Anancastia se define por una atención meticulosa hacia el control y la regulación tanto de la propia conducta como de la de los demás, con el objetivo de asegurar que las cosas se ajusten al ideal específico del individuo. Rasgos que conforman este dominio incluyen perfeccionismo, perseveración, constricción emocional y conductual, obstinación, deliberación, la necesidad de orden y la preocupación por cumplir rigurosamente con las reglas y obligaciones asumidas.

Por otro lado, en una revisión sistemática referente a los rasgos de personalidad del modelo de los cinco grandes y burnout, realizada en Roma, se analizaron 83 estudios, donde se encontró que los rasgos de personalidad más investigados fueron, neuroticismo, extraversión, amabilidad, conciencia y apertura a la experiencia. Los resultados de esta revisión indicaron que existe una conexión estrecha entre los rasgos de personalidad y el riesgo de experimentar burnout laboral. Además, se observó que las personas con niveles elevados de neuroticismo y niveles bajos de extraversión, conciencia y amabilidad tenían mayor riesgo de experimentar burnout en su entorno laboral (Angelini, 2023).

Batilmurik et al., (2020), realizaron una investigación sobre la personalidad y actuación de la policía en Indonesia, donde estudiaron a una población de n=367 policías investigadores de criminalística. En este estudio les administraron el cuestionario de los Cinco Grandes de la Personalidad Mc Crae y Costa (1996). Los resultados arrojaron que la personalidad ejerce un efecto directo, positivo y estadísticamente significativo en el desempeño de los agentes de policía. Por su parte, Petasis & Economides (2020), llevaron a cabo una investigación centrada en los cinco grandes rasgos de personalidad, el estrés y satisfacción laboral de los agentes de policía de Chipre. Los resultados revelaron que los rasgos de personalidad tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral. También, observaron que el neuroticismo mostró una correlación moderadamente negativa con la satisfacción laboral, mientras que la escrupulosidad tuvo una relación positiva. Además, identificaron una relación estadísticamente significativa entre la variable de género y la satisfacción laboral, indicando que los hombres reportaron una mayor satisfacción laboral en comparación con las mujeres.

Nieri & Fritzler (2019) en su investigación referente a las metas de aprendizaje y rasgos de personalidad como predictores del bienestar en cadetes de una institución policial de Argentina, utilizaron varios instrumentos que incluyeron cuestionario de los Cinco Grandes de la Personalidad, Escala de Metas de Aprendizaje, Mental Health Continuum – Short Form y un cuestionario sociodemográfico, que aplicaron a 411 cadetes con una edad promedio de 24 años. Los resultados de la investigación revelaron que los mayores predictores positivos del bienestar fueron la extraversión, agradabilidad y responsabilidad, siendo el único predictor negativo el rasgo de neuroticismo. Además, encontraron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión del bienestar social, donde los participantes de mayor edad presentaron niveles más altos de bienestar psicológico.

Según Ulle & Núñez (2023) en su investigación sobre los rasgos de personalidad y su relación con la resiliencia en miembros de la policía, realizada en el Distrito San Lorenzo, utilizaron el cuestionario factorial de personalidad o 16PF-5, que evalúa 16 rasgos: afabilidad, razonamiento, estabilidad, dominancia, animación, atención a las normas, atrevimiento, sensibilidad, vigilancia, abstracción, privacidad, aprensión, apertura cambio, autosuficiencia, perfeccionismo y tensión, siguiendo la clasificación propuesta por Cattell (1983), Además, para medir la resiliencia, aplicaron la Escala de Resiliencia de Wagnild et al., (1993). Los resultados obtenidos revelaron que el rasgo de personalidad con la puntuación media más alta fue “apertura al cambio”, mientras que el rasgo de “razonamiento” presentó la puntuación más baja. En cuanto al nivel de resiliencia, se observó que la categoría con mayor frecuencia fue la resiliencia alta. Además, identificaron una diferencia significativa en las puntuaciones de resiliencia según el sexo, siendo los hombres quienes puntuaron una mayor resiliencia. En lo que se refiere a la correlación entre rasgos de personalidad y la puntuación de resiliencia, encontraron que nueve rasgos de personalidad (estabilidad, dominancia, atención a las normas, atrevimiento, sensibilidad, abstracción, aprensión, autosuficiencia y perfeccionismo) presentaron correlaciones significativas con la resiliencia.

Por lo expuesto previamente, es importante reconocer que la labor policial está vinculada con potenciales estresores físicos y psicológicos que pueden ser agravados por la naturaleza de su trabajo (Ventura & Vásquez, 2021). Por lo tanto, se consideró importante llevar a cabo esta investigación, para conocer los niveles de estrés en los SP del Distrito Cuenca Norte e identificar los rasgos de personalidad que se asocian con los niveles más altos de estrés laboral. Esta información puede utilizarse para desarrollar estrategias de prevención e intervención, y de esta manera reducir el impacto del estrés en este colectivo profesional y evitar que desencadene en el síndrome de burnout (Queirós et al., 2020). También puede ser de gran utilidad en la selección y formación de futuros SP. Con el conocimiento de los rasgos de personalidad que influyen en los niveles de estrés, se puede establecer criterios de selección para los postulantes a aspirantes a policía.,

Por otra parte, este estudio corresponde a la línea 5 de investigación salud mental en el ciclo de vida, ya que el ser humano atraviesa diferentes etapas y algunas son mucho más sensibles que otras, especialmente cuando ocurren eventos no normativos que podrían poner en riesgo el bienestar del ser humano tanto en el comportamiento y salud mental. En este contexto, es crucial destacar que los SP al encontrarse en etapa laboral están expuestos a sufrir estrés, principalmente porque realizan sus actividades bajo presión y esto puede generar conflictos a nivel personal e interpersonal, provocando inestabilidad emocional y dificultades para mantener una óptima calidad de vida (Espín et al., 2021).

Con base en los puntos antes mencionados, se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Existe una relación estadísticamente significativa entre los rasgos predominantes de la personalidad y los niveles de estrés laboral?

El **objetivo general** de esta investigación fue analizar la relación entre el estrés laboral y los rasgos de personalidad en los servidores policiales de la ciudad de Cuenca. Los **objetivos específicos** incluyeron: identificar los niveles de estrés laboral experimentados por los servidores policiales, describir los rasgos de personalidad predominantes y evaluar la influencia de los factores sociodemográficos edad, tiempo de servicio y género, en relación con el estrés laboral y los rasgos de personalidad.

Proceso metodológico

Enfoque, Alcance y Tipo de Diseño

Esta investigación tuvo un **enfoque cuantitativo**, el cual implica la recopilación de datos para probar hipótesis, a través de mediciones numéricas y análisis estadístico, con el objetivo de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, et al., 2018). El alcance fue **correlacional**, ya que se centra en la relación entre variables mediante un patrón predecible aplicable a un grupo o población. En esta categoría, se utilizó un tipo de diseño **no experimental**, que se caracteriza por llevar a cabo una investigación sin la manipulación deliberada de variables, observando simplemente los fenómenos en su entorno natural con fines de análisis (Hernández, et al., 2018).

Participantes y contexto de la Investigación

El estudio se llevó a cabo en el Distrito Cuenca Norte de la Subzona de Policía Azuay Nro. 1, empleando un muestreo no probabilístico por conveniencia. La selección de este enfoque se fundamentó en restricciones institucionales, específicamente relacionadas con la disponibilidad de los participantes. Dichas restricciones surgieron debido a las responsabilidades laborales de los SP. A pesar de estas limitaciones, se garantizó la representatividad de la muestra, permitiendo la recopilación eficiente de datos en el marco de las políticas y operaciones de la institución policial, seleccionando a un total de $n=203$ SP, 167 hombres y 36 mujeres, con edades comprendidas entre los 22 a 45 años. Para la participación en esta investigación se tuvieron en cuenta los siguientes **criterios de inclusión**: SP del Distrito Cuenca Norte en servicio activo, en rango de edad entre los 22 y 45 años. Además, se establecieron como **criterios de exclusión** aspirantes a policías que estén realizando practicas pre profesionales, así como a los SP que se encontraban de vacaciones, reposo domiciliario y permisos.

Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Ficha sociodemográfica: se diseñó una ficha sociodemográfica con la finalidad de recopilar información sobre las siguientes variables: género, edad, estado civil, número de hijos, religión, instrucción académica, rango policial, tiempo de servicio, lugar de residencia, horarios y cargo (Anexo A), para analizar patrones que pudieran influir en la validez y generalización de los resultados.

Escala de Estrés Laboral de la OIT- OMS: este instrumento fue desarrollado por Ivancevich & Matteson (1989, citado por Aguilar et al., 2007), tiene como objetivo identificar los niveles de estrés en el entorno laboral y predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Esta herramienta consta de 25 ítems. Las respuestas se califican en una escala Likert del 1 al 7, que va de nunca a siempre. En cuanto a la interpretación, un puntaje por debajo del 90 indica un nivel bajo de estrés, entre 91 a 117 se considera un nivel intermedio de estrés, de 118 a

153 se clasifica como estrés y por encima de 154 significa un nivel alto de estrés. Esta escala fue elaborada y validada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Porras, et al., 2024). Las propiedades psicométricas demuestran una alta confiabilidad, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.966 (Suárez, 2013). Además, este instrumento se puede aplicar de manera individual o grupal, en población laboral a partir de los 18 años de edad y su administración suele requerir entre 10 a 15 minutos (Anexo B).

Inventario de personalidad para la CIE-11 PiCD: El Inventario de Personalidad para la CIE-11 PiCD, desarrollado por Oltmanns y Wideger (2018), consta de 60 ítems diseñados para evaluar las cinco dimensiones de la personalidad presentes en la CIE-11: afectividad negativa, desinhibición, desapego, disocial y anancastia. Organizado en 12 enunciados por dimensión, utiliza una escala de Likert que varía de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo) para calificar cada ítem (Stricker, et al., 2022). El puntaje se obtiene sumando directamente los ítems correspondientes a cada dimensión, y la interpretación se basa en la puntuación bruta, ya que no existen baremos para este instrumento (Gutiérrez, et al., 2021). La validez y confiabilidad del PiCD se evidencian en estudios como "Trastornos de la Personalidad en la CIE-11: Validación española del PiCD y el SASPD en una muestra mixta comunitaria y clínica" realizado por Gutiérrez y colaboradores (2021). Los resultados indican confiabilidades internas aceptables, con alfa de 0,80 a 0,86 en la comunidad y de 0,75 a 0,83 en la muestra clínica.

Asimismo, en el estudio de Carnovale et al. (2020) sobre "El Inventario de Personalidad para la CIE-11: investigación de la confiabilidad, la validez estructural y concurrente y la varianza del método", se sugiere que las escalas de dominio PiCD muestran una confiabilidad de consistencia interna adecuada, con un coeficiente omega categórico rango de 0,77 a 0,87 (Anexo C).

Procedimiento

El proceso se inició enviando una carta de interés institucional al señor Comandante de la Subzona de Policía Azuay No.1, en la cual fueron expuestas las razones y beneficios de llevar a cabo esta investigación. Luego de recibir una respuesta favorable, el protocolo fue sometido a revisión por parte de la Comisión Académica y Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos, de la Universidad de Cuenca. Una vez que obtenida la aprobación por estas entidades, se envió un oficio al señor Comandante de la Subzona de Policía Azuay No.1, solicitando la autorización para llevar a cabo el levantamiento de datos en su institución. Después de obtener el permiso, se mantuvo una reunión con la señora Jefa del Distrito Cuenca Norte, con el propósito de coordinar las fechas para la administración de los instrumentos a los señores SP, considerando los criterios de inclusión y exclusión. Además, previo a la aplicación de los instrumentos se les hizo firmar el consentimiento informado a los

participantes, el mismo que contiene información relacionada con los objetivos, justificación y beneficios del estudio (anexo D). Posteriormente, se les proporcionó una explicación detallada sobre la metodología y los objetivos de cada instrumento a los participantes y se les solicitó que respondan de manera anónima, en el lapso de 40 a 60 minutos. La aplicación de los instrumentos se realizó durante cuatro días, dividiendo a los participantes en tres grupos de 50 individuos y un grupo de 53.

Plan de Tabulación y Análisis de los Datos

Se utilizó Google Forms para digitalizar los instrumentos de evaluación y la ficha sociodemográfica y se procedió a la recolección de datos. Una vez finalizada la etapa de evaluación se procedió a exportar los datos en formato Excel y a procesarlos a través del software SPSS versión 29.0. Se analizó mediante la estadística descriptiva para las variables sociodemográficas género, sexo y tiempo de servicio. Para presentar la correlación entre estrés laboral y rasgos de personalidad se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman Brown. Finalmente, para la relación entre las variables sociodemográficas con estrés laboral y rasgos de personalidad se realizó Correlación de Pearson, Chi cuadrado y U de Mann Whitney. La decisión de qué pruebas utilizar para las distintas variables se la realizó posterior a un análisis de distribución normal de los datos a través de Shapiro Wilk.

Consideraciones Éticas

Esta investigación se acogió a los principios éticos de la American Psychological Association (APA, 2017), específicamente los de beneficencia y no maleficiencia. Para ello, se obtuvo un consentimiento informado que detalla los aspectos relevantes del estudio, haciendo hincapié en la voluntariedad de la participación y la confidencialidad de los datos. Se informaron tanto los riesgos como los beneficios del estudio y se priorizó la seguridad y el bienestar de los participantes. No hubo conflicto de interés y se garantizó la imparcialidad en la ejecución y presentación de los resultados. Además, el protocolo de esta investigación fue revisado y aprobado por la Comisión Académica de Maestría (CAM) de la Universidad de Cuenca, la cual vela por la dignidad y autonomía de los participantes sin poner en riesgo su integridad.

Presentación y Análisis de los Resultados

A continuación, se exponen los resultados obtenidos, los cuales se desprenden de los objetivos planteados en la investigación. Inicialmente, se abordan los objetivos específicos, detallando los hallazgos correspondientes, para luego culminar con el análisis de los resultados en función del objetivo general.

Identificación de los niveles de estrés laboral

Tabla 1

Niveles de estrés laboral

	n	%
Bajo	155	76.4
Intermedio	37	18.2
Estrés	11	5.4
Total	203	100.0

De la muestra total evaluada, se observa que el 76.4% exhibe un nivel bajo de estrés, seguido por el 18.2% con nivel intermedio de estrés, mientras que el 5.4% corresponde a individuos que presentan estrés como tal. Estos hallazgos dan a conocer que existe una predominancia de un bajo nivel de estrés en la mayoría de los participantes.

Descripción de los rasgos de personalidad predominantes

Tabla 2

Rasgos de la personalidad predominantes

	N	Mínimo	Máximo	Media	sd
Afecto negativo	203	12	45	23.78	7.707
Anancastia	203	19	57	43.16	7.166
Disocial	203	13	40	24.29	5.355
Desapego	203	12	40	23.01	7.018
Desinhibición	203	12	44	19.19	6.064

En la tabla se evidencia que el rasgo de personalidad predominante es el anancástico, exhibiendo una media de 43.16. Le sigue el rasgo disocial, con una media de 24.29, mientras que afecto negativo presenta una media de 23.78, desapego de 23.01, y desinhibición de 19.19. Estos resultados destacan la notable predominancia del rasgo anancástico en comparación con los demás rasgos evaluados en la muestra, proporcionando una perspectiva clave sobre las características dominantes de la personalidad en los SP.

Evaluación de los factores sociodemográficos edad, tiempo de servicio y género en relación con el estrés laboral y los rasgos de la personalidad

Tabla 3

Correlaciones entre las variables edad, tiempo de servicio y nivel de estrés laboral

		Nivel de estrés laboral
Edad	r	.256**
	p	.000
Tiempo de servicio	r	.265**
	p	.000

**p<.01; *p<.05

En la tabla se visualiza correlaciones estadísticamente significativas entre la edad y el nivel de estrés laboral, obteniendo un valor del estadístico r de Pearson de .256 asociado a un valor p<.01, de la misma manera se correlaciona con el tiempo de servicio r=.265; p<.01. Estos resultados indican que existen relaciones estadísticamente significativas entre la edad, el tiempo de servicio y el nivel de estrés laboral

Tabla 4

Tablas cruzadas entre género y nivel de estrés

		Nivel			Total
		Bajo	Intermedio	Estrés	
Género	Femenino	29	4	3	36
	Masculino	126	33	8	167
Total		155	37	11	203

Tabla 5

Relación Chi Cuadrado entre género y nivel de estrés

	Valor	gl	p
Chi-cuadrado de Pearson	2,003	2	.367

El valor del estadístico es de $\chi^2=2,003$, asociado a un valor p>.05. En consecuencia, se concluye que no se ha identificado una relación estadísticamente significativa entre el género y el nivel de estrés en base a los datos analizados.

Tabla 6

Correlaciones entre las variables edad, tiempo de servicio y rasgos de personalidad

		Afecto negativo	Desinhibición	Desapego	Disocial	Anancastia
Edad	r	.342**	.235**	.253**	.224**	-.095
	p	.000	.001	.000	.001	.177
Tiempo de servicio	r	.321**	.220**	.243**	.176*	-.101
	p	.000	.002	.000	.012	.153

**p<.01; *p<.05

La tabla presenta correlaciones entre las variables edad, tiempo de servicio y rasgos de personalidad, evaluados en términos de afecto negativo, desinhibición, desapego, disocial y anancastia. Se observan correlaciones estadísticamente significativas entre la edad y los rasgos de afecto negativo ($r = .342, p < .01$), desinhibición ($r = .235, p < .01$), desapego ($r = .253, p < .01$), y disocial ($r = .224, p < .01$). Sin embargo, no se encuentra correlación con anancastia. Asimismo, se evidencian correlaciones estadísticamente significativas entre el tiempo de servicio y afecto negativo ($r = .321, p < .01$), desinhibición ($r = .220, p < .01$), desapego ($r = .243, p < .01$), y disocial ($r = .176, p < .05$). Nuevamente, no se observa correlación con anancastia.

Tabla 7

Comparación U de Mann Whitney entre hombres y mujeres sobre los rasgos de personalidad

	Afecto negativo	Desinhibición	Desapego	Disocial	Anancastia
U de Mann-Whitney	2924,500	2671,500	2600,000	1893,500	2647,000
p	,799	,294	,203	,000**	,261

**p<.01; *p<.05

La prueba U de Mann-Whitney fue realizada para comparar hombres y mujeres en relación con diferentes rasgos de personalidad. Los resultados indican que no hay diferencias significativas entre los géneros en afecto negativo ($U = 2924.500, p = 0.799$), desinhibición ($U = 2671.500, p = 0.294$), desapego ($U = 2600.000, p = 0.203$), y anancastia ($U = 2647.000, p = 0.261$). Sin embargo, se encontraron diferencias significativas en el rasgo de personalidad disocial ($U = 1893.500, p < 0.01$), indicando que hay variaciones estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en este aspecto. Estos resultados sugieren que, en general, hombres y mujeres muestran similitudes en la mayoría de los rasgos de personalidad, excepto en el rasgo disocial donde se observa una diferencia estadísticamente significativa.

Relación de los niveles de estrés laboral con los rasgos de personalidad

Tabla 8

Correlaciones entre nivel de estrés laboral y rasgos de personalidad

		Afecto negativo	Desinhibición	Desapego	Disocial	Anancastia
Nivel de estrés laboral	r	.292**	.211**	.228**	.148*	.022
	p	.000	.002	.001	.035	.759

**p<.01; *p<.05

Los resultados de las correlaciones indican que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y algunos rasgos de personalidad. Se observa una correlación positiva moderada con afecto negativo ($r = 0.292$, $p < 0.01$), sugiriendo que a medida que el nivel de estrés laboral aumenta, también lo hace la expresión de afecto negativo en la personalidad. Además, se encuentran correlaciones positivas significativas, aunque más moderadas, con desinhibición ($r = 0.211$, $p = 0.002$) y desapego ($r = 0.228$, $p = 0.001$). En cuanto al rasgo disocial, se observa una correlación positiva, pero más débil ($r = 0.148$, $p = 0.035$). Sin embargo, no se encontró una asociación significativa entre el nivel de estrés laboral y el rasgo de anancastia ($r = 0.022$, $p = 0.759$).

Estos resultados sugieren que el nivel de estrés laboral está asociado de manera significativa con ciertos rasgos de personalidad, siendo más notable en afecto negativo, desinhibición y desapego.

Discusión

Los resultados de esta investigación revelaron que el 76.4% de los SP de la ciudad de Cuenca, experimentan niveles bajos de estrés, el 18.2% un nivel intermedio y el 5.4% estrés. Estos hallazgos coinciden con el estudio de “Estrés laboral y consumo de alcohol en SP de la Subzona de Orellana” donde se encontró que predomina un nivel bajo de estrés en esa población (Mongón & Mejía, 2023). Estos resultados contrastan con el estudio “Estrés laboral en los SP del Sur de Guayaquil”, llevado a cabo con una muestra de n=74 funcionarios policiales, mostrando que el 75% de los agentes se sitúan en un nivel de estrés medio, mientras que el 14.1% de los encuestados presentaron un nivel de estrés alto (Espín et al., 2021).

En cuanto a la relación entre la variable género y los niveles de estrés laboral, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. Este hallazgo concuerda con los resultados del estudio de (Mongón & Mejía, 2023), donde se reveló que no existen diferencias significativas en los niveles de estrés laboral entre hombres y mujeres. Sin embargo, contrasta con la investigación de (Bonner & Brimhall, 2022), donde los resultados indicaron que las mujeres SP obtuvieron puntuaciones significativamente más altas de estrés laboral, relacionadas principalmente con amenazas físicas y psicológicas en comparación con sus homólogos masculinos.

Por otro lado, en este estudio se identificó que el nivel de estrés laboral está asociado de manera significativa con el afecto negativo, la desinhibición y el desapego. Además, los resultados reflejaron que el rasgo de personalidad que predomina en esta población es la anancastía, caracterizada por perfeccionismo, preocupación por los detalles, persistencia en tareas. Además, la dimensión dominante que tiene correlación estadísticamente significativa con el estrés laboral es afecto negativo, lo que concuerda con el estudio de (Petasis & Economides, 2020), realizado con SP de Chipre, donde se obtuvo que el rasgo de escrupulosidad (disciplina, organización, cumple normas sociales etc.), tuvo la puntuación media más alta. Así mismo, se observó una correlación estadísticamente significativa entre el neuroticismo, manifestado a través de ansiedad, nerviosismo, tristeza y la satisfacción laboral. Esto sugiere que el neuroticismo tiene una influencia negativa en la satisfacción laboral, hallazgo que concuerda con las conclusiones de Angelini (2023), en su revisión sistemática de literatura, ha señalado que el rasgo neuroticismo actúa como predictor del estrés laboral.

Conclusiones

Los resultados obtenidos a través de la investigación revelan una prevalencia significativa de bajos niveles de estrés laboral entre los participantes, lo cual sugiere que, en general, el personal policial del Distrito Cuenca Norte de la Subzona de Policía Azuay Nro. 1 experimenta un entorno laboral relativamente controlado en términos de tensiones psicosociales. Sin embargo, es esencial destacar la presencia de un grupo minoritario que experimenta niveles intermedios y altos de estrés, indicando la existencia de factores estresantes que afectan a una proporción de la fuerza policial.

En cuanto a los rasgos de personalidad, se observa una marcada predominancia del rasgo anancástico, caracterizado por la búsqueda del orden y la rigidez, lo que podría indicar una tendencia hacia la meticulosidad y la atención al detalle en el personal policial evaluado. Este hallazgo proporciona una perspectiva valiosa sobre las características predominantes en la personalidad de estos profesionales, lo cual podría tener implicaciones tanto en su desempeño laboral como en la gestión de situaciones estresantes.

Al explorar la influencia de factores sociodemográficos, se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre la edad y el tiempo de servicio con el nivel de estrés laboral, indicando que, a medida que estos aumentan, también lo hace la percepción de estrés. No obstante, el género no mostró una asociación significativa con el nivel de estrés, lo que sugiere que las experiencias estresantes pueden ser igualmente distribuidas entre hombres y mujeres en este contexto policial específico.

En el análisis de los rasgos de personalidad en relación con factores sociodemográficos, se observó que la edad y el tiempo de servicio están correlacionados con diversos rasgos, destacando una asociación positiva con afecto negativo, desinhibición y desapego. Asimismo, se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en el rasgo disocial, subrayando la importancia de considerar las diferencias de género al evaluar ciertos aspectos de la personalidad en el ámbito policial.

En términos de la relación entre el nivel de estrés laboral y los rasgos de personalidad, se identificó una asociación significativa entre el estrés y rasgos como afecto negativo, desinhibición y desapego. Estos resultados subrayan la complejidad de la interacción entre la salud mental y la personalidad en el entorno laboral policial.

La comprensión de estos hallazgos puede ser fundamental para desarrollar estrategias de intervención y programas de apoyo específicos, dirigidos a mitigar el estrés laboral y promover el bienestar psicológico del personal policial en el Distrito Cuenca Norte, contribuyendo así a la eficacia y salud emocional de los SP.

Limitaciones y recomendaciones

Limitaciones

Las restricciones institucionales, particularmente relacionadas con la disponibilidad de los participantes, podrían haber influido en la representatividad de la muestra y limitado la generalización de los resultados a otros contextos policiales.

El sesgo de respuesta podría haber afectado los resultados, ya que los participantes podrían haber respondido de manera sesgada debido a la naturaleza policial y la posible preocupación por la confidencialidad de la información.

No haber analizado la relación de más variables sociodemográficas con los niveles de estrés laboral y rasgos de personalidad. Haber explorado y considerado otras variables sociodemográficas relevantes pudo haber incrementado la comprensión de los factores que contribuyen al estrés laboral y rasgos predominantes de la personalidad

Recomendaciones

A pesar de las restricciones institucionales, se sugiere en futuras investigaciones intentar alcanzar una muestra más diversa y representativa. Esto podría proporcionar una visión más completa de las dinámicas de estrés laboral y rasgos de personalidad en el contexto policial. Aunque se emplearon métodos cuantitativos, se sugiere complementar futuras investigaciones con enfoques cualitativos para obtener percepciones más profundas y contextualizadas. Entrevistas o grupos focales podrían proporcionar una comprensión más rica de las experiencias individuales y sus relaciones con el estrés y la personalidad.

A pesar de la validez y confiabilidad demostradas de los instrumentos utilizados, se recomienda realizar evaluaciones continuas de su eficacia y adaptarlos según las necesidades específicas del contexto policial. La revisión constante garantizará la pertinencia y precisión de los datos recopilados.

Referencias

- Aguilar, S. M., Serrano, M. D. L. P., & Moreno, M. P. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista salud pública y nutrición*, 8(4), 7-10. <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- American Psychiatric Association. (2022). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, Text Revision. *American Psychiatric Association* <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425787>
- American Psychological Association. (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct. <http://www.apa.org/ethics/code/index.html>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 1-35. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Balarezo Chiriboga, L. (2015). Psicoterapia integrativa focalizada en la personalidad. *Revista PUCE*, (100), 173- 188. <http://investigaciones.puce.edu.ec/handle/23000/707>
- Batilmurik, R., Sudiro, A., Noermijati, N., & Rohman, F. (2020). The Role Of Organizational Citizenship Behavior As Relations Mediator: Study Of Personality And Performance Of Police In Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 133-140. <https://www.ijstr.org/paper-references.php?ref=IJSTR-0620-36598>
- Bonner, H. S., & Brimhall, A. (2022). Gender Differences in Law Enforcement Officer Stress and Coping Strategies. *Police Quarterly*, 25(1), 59-89. <https://doi.org/10.1177/10986111211037584>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., y Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Carnovale, M., Sellbom, M., & Bagby, R. M. (2020). The Personality Inventory for ICD-11: Investigating reliability, structural and concurrent validity, and method variance. *Psychological Assessment*, 32(1), 8–17. <https://doi.org/10.1037/pas0000776>
- Cupani, M., Garrido, S., & Tavella, J. (2019). El Modelo de los Cinco Factores de Personalidad: contribución predictiva al rendimiento académico. *Revista De Psicología*, 9(17), 67–86. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2381>

- Cattell, R. B. (1983). Structured personality-learning theory: A wholistic multivariate research approach. <https://lccn.loc.gov/83016103>
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-1382013000200002&lng=es&tlng=es
- Díaz, D. Z. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Artículos de Argentina, Colombia y Chile. *Reseñas de Libros Facultad Tecnológica*, 60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771032>
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>
- Jiménez Espín, A. F., Flores Moreira, E. P., & Romero Frómata, E. (2021). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 115–124. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2249>
- European Agency for Safety and Health at Work, (2017). Informe anual 2016: resumen, *Publications Office*. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/734720>
- Figueroa-Cave, G. (2018). Una nueva propuesta de clasificación de los trastornos de personalidad: la clasificación internacional de enfermedades CIE-11. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 56(4), 260-268. <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-92272018000400260>
- Gutiérrez, F., Aluja, A., Ruiz, J., García, L. F., Gárriz, M., Gutiérrez-Zotes, A., Gallardo-Pujol, D., Navarro-Haro, M. V., Alabèrnia-Segura, M., Mestre-Pintó, J. I., Torrens, M., Peri, J. M., Sureda, B., Soler, J., Pascual, J. C., Vall, G., Calvo, N., Ferrer, M., Oltmanns, J. R., & Widiger, T. A. (2021). Personality Disorders in the ICD-11: Spanish Validation of the PiCD and the SASPD in a Mixed Community and Clinical Sample. *Assessment*, 28(3), 759-772. <https://doi.org/10.1177/1073191120936357>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mcgraw-hill*.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer publishing company*.
<https://books.google.com.ec/books?id=i-ySQQuUpr8C&pg=PR5&ots=DhCSpykcQe&lr&pg=PR5#v=onepage&q&f=false>
- Mongón-Vega, A. M., & Mejía-Rubio, A. del R. (2023). Estrés laboral y consumo de alcohol en servidores policiales. *Revista Ecuatoriana De Psicología*, 6(14), 7–18.
<https://doi.org/10.33996/repsi.v6i14.85>
- Muñoz Champel, A. (2018). Reorganización estructural de los trastornos de la personalidad y medición de su significación clínica. <http://hdl.handle.net/10803/669853>
- Nieri, L. P., & Fritzler, I. (2019). Metas de aprendizaje y rasgos de personalidad como predictores del bienestar en cadetes de una institución policial. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 19(2), 40-53. <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v19i2.910>
- Olivas, O. L. L. (2023). *Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales*. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 13(25), 32-46.
<https://doi.org/10.56342/recip.vol13.n25.2023.4>
- Oltmanns, J. R., & Widiger, T. A. (2018). A self-report measure for the ICD-11 dimensional trait model proposal: The personality inventory for ICD-11. *Psychological assessment*, 30(2), 154–169. <https://doi.org/10.1037/pas0000459>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Patlan, P. J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1). <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Pereira, M. L. N. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista educación*, 171-190.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
- Pérez, J. P. (2019). *Qué es el estrés laboral y cómo medirlo*. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>

- Petasis, A., & Economides, O. (2020). The Big Five Personality Traits, Occupational Stress, and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.410>
- Porras-Parral, F. E., del Rocío Guzmán-Benavente, M., Barragán-Ledesma, L. E., Quintanar-Escorza, M. A., Linares-Olivas, O. L., & Garza-Barragán, L. S. (2024). Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Psicología y Salud*, 34(1), 93-101. <https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2847>
- Purba, A., Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review. *BMC Public Health* 19, 1286. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). *Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. Frontiers in Psychology*, 11, 587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Ramírez, Mariana & De la Roca-Chiapas, Jose Maria & Murillo-Ortiz, Blanca & Delgado, Roberto & Padrós, Ferran. (2020). RASGOS DE PERSONALIDAD, EL MODELO DE LOS CINCO GRANDES Y SALUD. Rasgos de Personalidad, El Modelo de Los Cinco Grandes y Salud. https://www.researchgate.net/publication/349254928_rasgos_de_personalidad_el_modelo_de_los_cinco_grandes_y_salud
- Reig, J. M., Vindel, A. C., & Tobal, J. J. M. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 1(2), 113-130. https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework
- Santos Pazos, D. A., Erazo Salcedo, L. G., & Mogrovejo Gualpa, J. O. (2019). Rasgos y dimensiones de la personalidad en estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo. *Revista Eugenio Espejo*, 13(1), 36-44. <https://doi.org/10.37135/ee.004.06.04>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2023). *Teorías de la personalidad* (9.a ed.). Cengage Learning. https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz_Teorias%25de%2520la%2520Personalidad.pdf

- Stricker, J., Buecker, S., & Pietrowsky, R. (2022). Alignment of the personality inventory for ICD-11 with the five-factor model of personality. *Psychological Assessment*, 34(7), 711. <https://doi.org/10.1037/pas0001141>
- Tintaya Condori, Porfidio. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de Investigacion Psicologica*, (21), 115-134. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009&lng=es&tlng=es
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Ulle, S., & Núñez, M. N. (2023). Rasgos de Personalidad y su relación con la Resiliencia en Miembros de la Policía. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 378-391. <http://dx.doi.org/10.56712/latam.v4i1.251>
- Ventura Maira, W., & Vásquez Mendoza, A. S. (2021). Estrés laboral y desempeño de los efectivos policiales de la dependencia - chiclayo: labor stress and performance of dependency police cash - chiclayo. *Horizonte Empresarial*, 8(2), 550–563. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2009>
- Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. *Prensas de la Universidad de Zaragoza*, 1-176. https://books.google.com.ec/books/about/El_estr%C3%A9s_laboral.html?hl=es&id=AvKRDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165–178. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7850498/>

Anexos

Anexo A. Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Lugar y fecha de la entrevista:

I. INFORMACIÓN GENERAL

1. Edad:
2. Género:
3. Estado civil:
4. Número de hijos:
5. Nivel educativo:
6. Religión:

II. INFORMACIÓN SOBRE EL HOGAR

7. Lugar de residencia:
8. Lugar de trabajo.....

III. INFORMACIÓN LABORAL

9. Rango policial:
10. Tiempo de servicio:
11. Tiempo de permanencia en la Unidad:
12. Cargo que desempeña:
13. Horario de trabajo:

IV. INFORMACIÓN SOBRE LA SALUD

14. ¿Presenta alguna enfermedad crónica? SI () NO (). En caso de ser afirmativo especificar cual:
.....
.....
15. ¿Ha sido hospitalizado en los últimos seis meses? SI () NO () En caso de ser afirmativo especifique porque?
.....
.....
16. ¿Consume alguna medicación de manera regular? SI () NO () En caso de ser afirmativo especifique porque?
.....
.....
17. ¿Ha sido diagnosticado con algún trastorno mental? SI () NO () En caso de ser afirmativo especifique porque?
.....
.....
18. ¿Presenta alguna condición que le impida la participación en el presente estudio SI () NO () En caso de ser afirmativo especifique cuál?
.....
.....

Anexo B. Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

Por lo tanto, lea atentamente cada ítem y responda con un valor: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre.

Ítems	Respuesta
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6. Mi supervisor no me respeta.	
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	

18. Mi equipo se encuentra desorganizado.	
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
20. La organización carece de dirección y objetivo.	
21. Mi equipo me presiona demasiado.	
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
24. La cadena de mando no se respeta.	
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	

Anexo C. Inventario de personalidad para la ICD-11

INVENTARIO DE PERSONALIDAD PARA LA ICD-11

Instrucciones

Abajo encontrará afirmaciones sobre cómo usted se siente o se comporta. Por favor, responda a cada pregunta de la forma que mejor le describa en una escala de 1 a 5:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo

1.	Habitualmente soy una persona ansiosa.	1 2 3 4 5
2.	Tiendo a actuar impulsivamente.	1 2 3 4 5
3.	Prefiero mantenerme alejado/a de la gente.	1 2 3 4 5
4.	Mi ira me ha llevado a meterme en peleas.	1 2 3 4 5
5.	Dedico mucho tiempo a organizar y planificar.	1 2 3 4 5
6.	Me molesta mucho que las cosas en mi vida no salgan según lo planeado.	1 2 3 4 5
7.	No soy una persona muy responsable.	1 2 3 4 5
8.	La gente dice que no muestro mis sentimientos.	1 2 3 4 5
9.	Los problemas de los demás me divierten.	1 2 3 4 5
10.	No corro riesgos.	1 2 3 4 5
11.	Mi humor cambia con frecuencia a lo largo de la semana.	1 2 3 4 5
12.	No soy una persona muy organizada.	1 2 3 4 5
13.	Suelo permanecer callado/a cuando estoy con gente.	1 2 3 4 5
14.	Puedo conseguir fácilmente que los demás hagan lo que yo quiero.	1 2 3 4 5
15.	Pienso las cosas cuidadosamente antes de actuar.	1 2 3 4 5
16.	Cuando las cosas no me van bien, me pongo más nervioso/a que la mayoría de la gente.	1 2 3 4 5
17.	Suelo tomar decisiones precipitadas.	1 2 3 4 5
18.	No estoy muy unido/a a nadie.	1 2 3 4 5
19.	Soy mucho más competitivo/a que los demás.	1 2 3 4 5
20.	La gente piensa que soy un/a perfeccionista.	1 2 3 4 5
21.	Después de algún problema me lleva mucho tiempo volver a la normalidad.	1 2 3 4 5
22.	A veces me marché del trabajo sin avisar a mis compañeros.	1 2 3 4 5
23.	Me siento más o menos igual todo el tiempo.	1 2 3 4 5
24.	Algunas personas merecen vivir en la calle.	1 2 3 4 5
25.	Siempre elijo la opción más segura.	1 2 3 4 5
26.	Mis cambios de humor no tienen relación con lo que ocurre en mi vida.	1 2 3 4 5

27.	Puedo ser bastante descuidado/a y desorganizado/a.	1 2 3 4 5
28.	Se me podría describir como tímido/a.	1 2 3 4 5
29.	A menudo cautivo o atraigo a gente que realmente no me gusta.	1 2 3 4 5
30.	Nunca actúo impulsivamente.	1 2 3 4 5
31.	La gente se suele dar cuenta de mi nerviosismo.	1 2 3 4 5
32.	Me gusta actuar primero y pensar después.	1 2 3 4 5
33.	La gente dice que soy distante y retraído/a.	1 2 3 4 5
34.	Siempre estoy preparado/a para un conflicto.	1 2 3 4 5
35.	Me esfuerzo por lograr la perfección.	1 2 3 4 5
36.	Soy una persona sensible.	1 2 3 4 5
37.	Cuando me apetece, falto al trabajo.	1 2 3 4 5
38.	Muy pocas veces me he sentido entusiasmado/a.	1 2 3 4 5
39.	No me preocupa herir los sentimientos de alguien.	1 2 3 4 5
40.	Mi mayor prioridad es estar seguro/a y a salvo.	1 2 3 4 5
41.	A menudo paso una y otra vez de la felicidad a la tristeza.	1 2 3 4 5
42.	No me preocupo por cumplir un horario o plan establecidos.	1 2 3 4 5
43.	Hablo menos que la mayoría de la gente.	1 2 3 4 5
44.	Soy una persona manipuladora.	1 2 3 4 5
45.	Doy vueltas cuidadosamente a cada decisión.	1 2 3 4 5
46.	Muchas veces siento miedo sin un motivo concreto.	1 2 3 4 5
47.	A menudo hago las cosas sin pensar.	1 2 3 4 5
48.	No me importaría vivir completamente solo/a, sin ningún tipo de contacto humano.	1 2 3 4 5
49.	Tengo mucha experiencia en el arte de la confrontación.	1 2 3 4 5
50.	Me enorgullece mucho hacer un trabajo de calidad.	1 2 3 4 5
51.	Me siento desprotegido/a.	1 2 3 4 5
52.	Gasto dinero en ocio cuando tengo facturas por pagar.	1 2 3 4 5
53.	No siento las emociones tanto como los demás.	1 2 3 4 5
54.	Sería un/a buen/a soldado, porque no me importaría hacer daño a alguien.	1 2 3 4 5
55.	Tiendo a ser muy prudente y cuidadoso/a.	1 2 3 4 5
56.	Mis cambios de humor son mucho más intensos que los de otra gente.	1 2 3 4 5
57.	No sigo ningún orden o plan establecido cuando trabajo en algo.	1 2 3 4 5
58.	En situaciones sociales siempre me quedo solo/a.	1 2 3 4 5
59.	He engañado y manipulado con éxito a otra gente.	1 2 3 4 5
60.	Me encanta el lema, "piensa antes de actuar".	1 2 3 4 5

Anexo D. Consentimiento informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Estrés laboral y rasgos de personalidad en servidores policiales de la ciudad de Cuenca, 2023.

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal (IP)			Universidad de Cuenca

¿De qué se trata este documento?

De la manera más comedida y respetuosa le invitamos a usted a participar en este estudio, que se realizará en el Distrito Cuenca Norte de la Subzona de Policía Azuay No.1. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

Introducción

El estrés laboral es la respuesta física y emocional que experimenta una persona cuando las demandas de su trabajo superan su capacidad para enfrentarlas. De igual manera el estrés laboral puede afectar a la salud física y mental del ser humano como también su desempeño en el trabajo y su calidad de vida. Por otra parte, algunos estudios han demostrado que existe una relación directa entre los rasgos de personalidad y los niveles de estrés laboral. Razón por la cual se va a llevar a cabo la presente investigación denominada Estrés laboral y rasgos de personalidad en servidores policiales de la ciudad de Cuenca, 2023. Lo que se pretende con esta investigación es identificar los niveles de estrés laboral que existe en el personal del Distrito Norte de la Subzona de Policía Azuay No.1, como también identificar los rasgos de personalidad que predominan en esta población. Y a su vez identificar que rasgos de personalidad pueden mitigar o incrementar el estrés. De igual manera, usted ha sido tomado en cuenta para este estudio por ser un servidor policial en servicio activo que labora en el Distrito Cuenca Norte.

Objetivo del estudio

El objetivo de la presente investigación es identificar que rasgos de personalidad son más vulnerables a sufrir estrés laboral.

Descripción de los procedimientos

Inicialmente se realizará una reunión con los servidores policiales que han sido seleccionados de forma aleatoria, para socializar el objetivo de la investigación, luego se les explicará el consentimiento informado el cual deben analizar con calma y posterior firmar. En la siguiente reunión se les aplicará la encuesta sociodemográfica para recopilar los datos básicos (edad, sexo, genero, estado civil, tiempo de servicio en la institución, lugar de residencia, entre otros), como también la escala de estrés laboral de la OIT-OMS (consta de 25 ítems), la misma que se utiliza para medir los niveles de estrés. Para culminar se aplicará el inventario

de personalidad para la ICD-11 (consta de 60 ítems), con el que se evaluará los rasgos de personalidad. La aplicación será en cuatro grupos (un grupo de 53 y tres grupos de 50 servidores policiales) en días diferentes, debido a que por su labor no pueden estar presentes los 203 policías en un mismo día.

Riesgos y beneficios

El beneficio del presente estudio será de carácter institucional, ya que se logrará identificar que rasgos de personalidad son vulnerables a sufrir estrés en el talento humano de la Policía Nacional. Con los resultados obtenidos se buscará estrategias para una mejor selección y formación de los futuros servidores policiales. Como también se entrenará en habilidades de afrontamiento a los servidores policiales que se encuentren con altos niveles de estrés laboral.

El riesgo que se puede presentar en la presente investigación es perder la confidencialidad.

Otras opciones si no participa en el estudio

El servidor policial tiene la potestad de decidir de manera voluntaria la participación en la presente investigación.

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara;
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;
- 7) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;
- 8) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 9) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 10) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 11) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
- 12) Estar libre de retirar su consentimiento para utilizar o mantener el material biológico que se haya obtenido de usted, si procede;
- 13) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;
- 14) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Consentimiento informado *(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)*

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

_____ Nombres completos del/a participante	_____ Firma del/a participante	_____ Fecha
_____ Nombres completos del testigo <i>(si aplica)</i>	_____ Firma del testigo	_____ Fecha
_____ Nombres completos del/a investigador/a	_____ Firma del/a investigador/a	_____ Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. Ismael Morocho Malla, Presidente del Comité de Bioética de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico: ismael.morocho@ucuenca.edu.ec