

El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil

AUTORES: Andrés Felipe Jiménez Espín¹

Erika Paulina Flores Moreira²

Edgardo Romero Frómata³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: andy140689@yahoo.es

Fecha de recepción: 24-02-2021

Fecha de aceptación: 13-04-2021

RESUMEN

En momentos de conmoción, la sociedad exige al Policía sensatez, tolerancia, tranquilidad y capacidad de resolución de conflictos, a través del manejo mismo de la crisis, considerando que no a todos les puede agradar y que sus decisiones no siempre se guiarán a intereses de minorías, sino prevaleciendo el marco legal que nos engloba. Objetivo: El presente artículo pretende enfocarse en la identificación del ESTRÉS, en los servidores policiales del Distrito Sur de Guayaquil, esto debido que es un factor de tipo intrínseco, que a medida de las posibilidades y técnicas se puede conocer e informar oportunamente para su debido tratamiento. Métodos: Se ha considerado inclinarse por el tipo investigativo de muestreo probabilístico (aleatorio) y muestreo aleatorio por conglomerados o áreas. Además, para el desarrollo de este artículo se orientó por levantar información a través de una encuesta previamente diseñada, aplicada a sesenta y cuatro elementos policiales pertenecientes al Servicio Preventivo del Distrito Sur de Guayaquil, por otro lado, artículos y tesis relacionados al tema que sirvieron de base para obtener dicha información. Resultados: Una vez analizados los resultados obtenidos, se pudo conocer que 48 de los 64 elementos policiales tienen estrés laboral de nivel medio, 7 de los 64 tienen estrés laboral de nivel bajo y 9 de los 64 encuestados tienen estrés laboral de nivel alto. Conclusiones: El estrés es un mal que aqueja al 89.1% de los servidores policiales, por lo que ha sido evidente notar la falta de energía, motivación, rendimiento laboral, irritación, entre otros.

PALABRAS CLAVE: estrés; Policía Nacional; Guayaquil.

Stress in southern guayaquil police servants

ABSTRACT

In moments of commotion, society demands from the Police good sense, tolerance, tranquility and the ability to resolve conflicts, through the management of the crisis itself,

¹ Teniente de Policía, Tecnólogo en Seguridad Pública, Ingeniero en Ciencias de la Seguridad, Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Sangolquí, Ecuador.

² Egresada de la Carrera de Ciencias de la Actividad Física, Deportes y Recreación. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Sangolquí - Ecuador. E-mail: epflores6@espe.edu.ec

³ Doctor en Ciencias de la Cultura Física. Profesor Titular Agregado III de la Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE. Especialista en Atletismo jubilado de la Universidad de Ciencias de la Cultura Física Manuel Fajardo, de La Habana, Cuba. Coordinador de Investigaciones de la universidad de las Fuerzas Armadas. Ecuador. E-mail: eeromero4@espe.edu.ec

considering that not everyone can like it and that their decisions will not always be guided by minority interests, but prevailing the legal framework that encompasses us. Objective: This article aims to focus on the identification of "STRESS" in the police servers of the Southern District of Guayaquil, this because it is an intrinsic factor, which according to the possibilities and techniques can be known and reported in a timely manner to its due treatment Methods: It has been considered to lean towards the investigative type of probability sampling (random) and random sampling by clusters or areas. In addition, for the development of this article, it was oriented to collect information through a previously designed survey, applied to sixty-four police elements belonging to the Preventive Service of the Southern District of Guayaquil, on the other hand, articles and theses related to the subject that served base to obtain this information Results: Once the results obtained were analyzed, it was found that 48 of the 64 police officers have medium level work stress, 7 of the 64 have low level work stress and 9 of the 64 respondents have stress high-level workforce. Conclusions: Stress is an evil that afflicts 89.1% of police servants, so it has been evident to note the lack of energy, motivation, work performance, irritation, among others.

KEYWORDS: Stress; National police; Guayaquil.

INTRODUCCIÓN

Del Policía la sociedad espera una muy amplia discreción y seriedad, debido a que en el ejercicio mismo de las funciones obtiene información sensitiva, la misma que debe ser operada, canalizada de una manera oportuna, clara, precisa y objetiva en las tribunas correspondientes. En momentos de conmoción la sociedad exige al Policía sensatez, tolerancia, tranquilidad y capacidad de resolución de conflictos, a través del manejo mismo de la crisis, considerando que no a todos los puede agrandar y que sus decisiones no siempre se guiarán a intereses de minorías, sino prevaleciendo el marco legal que nos engloba.

Es así que según el libro del Estrés Laboral en la Policía Nacional y las formas de Afrontamiento de (Jiménez Espín Andrés, 2020) menciona que:

La actividad policial al ser parte de las Ciencias Humanas o Ciencias Sociales, caracterizadas por atención al caos social, crisis sistemática, ser ejecutores de la praxis misma del derecho que rige y revela al estado versus una sociedad con hábitos inadecuados y contraproducentes al sistema social y político que rige ocasionando en quienes tratan de cumplir y hacen cumplir las leyes, varios procesos mentales e incluso frustraciones en su accionar por falta de garantías legales, es ahí cuando se enmarca un acontecimiento o estímulo y este sobrepasa las capacidades de reacción, producen factores de estrés laboral; no solo esos factores extrínsecos producen fatiga psicológica en los elementos policiales, también hay situaciones intrínsecas tales como relaciones interpersonales entre los integrantes mismos de la Policía Nacional, situaciones familiares y acontecimientos propios de la organización de la Policía Nacional, influyen notoriamente en el desempeño del servidor policial.

El dominio de las plenas competencias, garantiza que la institución se proyecte en el tiempo, sin trasladarse más lejos, tomando el ejemplo como negativo de nuestra hermana nación Colombia, en la cual la violencia y conflicto a la Policía Nacional se le ha ido de las manos, por lo cual, varias fuerzas se han convocado para la “defensa” de sus intereses, es así que se ha incrementado la crisis de legitimidad y de problemas de estabilidad del estado y de la sociedad colombiana, ocasionados por la conflictividad social, esto se radica en la propia estructura de las

fuerzas de seguridad, que al parecer suman alrededor de diez cuerpos de seguridad independientes una de otras, que a la vuelta de la esquina, no poseen contundencia en sus operaciones, incluyendo en este grupo a las Fuerzas Armadas regulares, donde el Ejército operaba por un lado, la Armada por otro y solo la Aviación se limita a sus funciones propias, eso sin considerar a la intervención americana en el denominado “Plan Colombia” que ya tiene varios años ejecutando su accionar muy cerca de nosotros; con esta antesala, es necesario mencionar que la desfragmentación de los servicios de la Policía Nacional de Ecuador, como fueron el Servicio de Tránsito y el de Migración, sin contar con el anhelo de otros servicios que eran antojos de otras fuerzas, que el imaginario obstinado era la lucha contra el narcotráfico o con ello justificar su silencioso accionar o su inactividad y a la vez sus cargos, rangos y funciones.

Se debe analizar y comprender a la vez lo que (Duran & Montalban Peregrin, 2000) refiere:

El policía se percibe como un experto ofreciendo un servicio vital a la comunidad, pero con frecuencia es tratado como si fuese un enemigo del bienestar de la comunidad.

Finalmente, el trabajo policial pide al empleado que ponga su vida en juego afrontando peligro físico en cualquier momento.

Junto a todos estos estresores encontramos que el apoyo administrativo deviene fundamental. Un policía podría ser capaz de afrontar el estrés si siente que sus superiores conocen y comprenden sus problemas. Pero parece que los mandos, desde el punto de vista del agente, en vez de eliminar algunas presiones, con frecuencia les crean presiones nuevas. Además, al policía no se le pide ninguna participación en decisiones y políticas que le afectan directamente. Estos estresores están relacionados con una baja satisfacción laboral, la cual a su vez puede afectar a cómo el policía hace su trabajo.

He ahí la importancia de mejorar el estilo de vida de los servidores policiales, con la finalidad de obtener a la vez un mejor desempeño profesional, considerando que la estabilidad emocional es directamente proporcional al desempeño laboral.

A lo largo del tiempo, en especial en nuestro país, no se han generado los estudios necesarios hacia el conglomerado policial, y se ha descuidado en cierta medida, la prevención de enfermedades que atentan a la salud psicológica y física de los servidores policiales, que en funciones propias del servicio han ido adquiriendo, considerando que para el ingreso a la carrera policial, se debe cumplir la idoneidad física, psicológica, cognoscitiva y médica; es de ésta manera que se pretende intuir que para el ingreso al tan anhelado sueño de muchos, se debe cumplir con los requisitos de rigor básicos que demanda la labor policial, sin embargo, una vez ya concluido el tiempo de formación, todas estas áreas se verán afectadas por varios factores, entre ellos de tipo intrínsecos, tales como: estrés, distrés, eustrés, carga emocional, afectividad, desapego emocional, depresión, trastornos de bipolaridad, entre otros; y de tipo extrínsecos, tales como: sobrepeso, obesidad, hipertensión arterial, diabetes tipo 2, enfermedades cardíacas, entre otros.

El presente artículo pretende enfocarse en la identificación del “ESTRÉS”, en los servidores policiales del Distrito Sur de Guayaquil, esto debido que es un factor de tipo intrínseco, que a medida de las posibilidades y técnicas se puede conocer e informar oportunamente para su debido tratamiento, considerando que es presuntamente el detonante de varios factores que afectan enormemente en la productividad laboral y aún más, en su salud psicológica.

El estrés, según: (Snodgrass y otros, 2016) menciona lo siguiente:

Cabe denotar que hay tres conceptos en función al tema principal: estrés, distrés y eustrés; comprendiendo como tal, que el estrés es el iniciador o el detonante, y esto en el caso de tener una respuesta positiva o negativa, se derivan los demás conceptos.

Se debe considerar que el estrés es inversamente proporcional al desempeño, es decir, a mayor estrés, menor desempeño, pero inicialmente se debe conocer el significado de los términos, es así que:

(Según Herly, 2015) citando a (Lazarus y Folkman, 1986), manifiesta lo siguiente:

Define el estrés como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno que es evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, roles interpersonales y físicos perjudicial para su bienestar. Por lo tanto, la forma en que la persona aprecia la situación determina que sea percibida como estresante. Hay que tener en cuenta que las diferencias individuales juegan un papel significativo en los procesos de estrés.

El distrés, es un estado de tensión psíquica que expresa malestar, disgusto o tristeza, mientras que el eustrés, es un estado de tensión psíquica que favorece la activación para realizar actividades en búsqueda de bienestar, satisfacción o éxito.

Por esa razón es necesario tener una preparación psicológica adecuada frente a las adversidades, esto se logra con un correcto equilibrio psicológico, comprendiendo como tal, a varios factores como: actividad física, recreación, tiempo de ocio, suficiente descanso, cargas emocionales adecuadas (las pausas por pérdida, o separación de un ser querido) y al entrenamiento psicológico en escenarios hostiles.

De la misma manera es necesario que los señores comandantes conozcan el estado de salud de sus policías, esto a fin de mejorar su entorno y a la vez potencien su trabajo.

DESARROLLO

Al recabar información en el documento de (García Castro, 2015), se refleja la siguiente tabla:

Tabla 1. Aspectos estresantes y gratificantes en policía de países bajos (% de veces que se mencionaron)

CAUSANTES DE DISTRÉS (878 aspectos mencionados)		GRATIFICANTES (963 aspectos mencionados)	
AGENTE	%	AGENTE	%
Gestión deficiente / mala	26	Contacto con civiles	61
Situaciones emocionalmente difíciles	25	Trabajo variado	41
Reorganización	21	Asistencia y valor para la sociedad	35
Trabajo de oficina / interno	19	Aspectos especiales del trabajo	30
Poca eficiencia de las acciones policiales	17	Cooperación con los colegas	28
Trato con personas difíciles / no deseadas	16	Libertad / responsabilidad	21
Administración	12	Trabajo a turnos	14
Trabajo a turnos	11	Captura de un ladrón	11
Organización burocrática / ineficiencia	11	Tensión / acción	9
Parte específica del trabajo	11	Trabajo en el exterior	6
Actitud negativa ante civiles	11	Sueldo	3
Uso de la violencia por policías	11	Papel de la policía	3
Peligros del trabajo	9	Agradecimiento de los civiles	2

Circunstancias del trabajo	9	Otros	6
Colegas machistas, no motivados	8		
Carga de trabajo	7		
Mediación en conflictos de larga duración	6		
Informe accidentes de menor importancia	4		
Sanciones inadecuadas	3		
Papel limitado de la policía	3		
Otros	5		

Nota: Tomada de (García Castro, 2015)

Se evidencia claramente, que los causantes de distrés predominan sobre los aspectos gratificantes, a pesar de que hace falta mencionar algunos más; quienes conocen y viven de cerca la realidad del servidor policial, inclusive ellos, pueden dar fe que los causantes de distrés no solo se presenta en el medio de trabajo con sus similares y superiores, si no también, en el accionar de la comunidad que son quienes observan de cerca y juzgan ya sea positiva o negativamente el trabajo de la gendarmería.

Podrían ser divididos en dos grandes grupos: los estresores inherentes a la tarea y los estresores relacionados con la organización en la que la misma se desarrolla. En el primer grupo se encontrarían los peligros propios de su complicada labor y los impactos emocionales derivados del continuo trato con los problemas de otras personas, mientras que en el segundo, que según algunos estudios estresan a estos profesionales tanto o más que los aspectos relacionados con el contenido de su trabajo, se hallarían, entre otros, la escasez de personal y su consecuente sobrecarga de trabajo, la insuficiencia o precariedad de recursos, el trabajo a turnos, la falta de comunicación y consulta, el escaso apoyo de los superiores...

La labor policial puede llegar a ser de las profesiones más estresantes, no sólo por la preocupación de estar a la expectativa de lo que puede pasar en su turno de trabajo, o el de ayudar a la comunidad con sus problemas, sino también el tener que lidiar con aspectos directamente relacionados con la Institución, tales como: escasez de personal, alta carga laboral, doblar turnos, insuficiente tiempo tanto de descanso, como de deporte, recreación y ocio, así como también un deficiente seguimiento y control técnico por parte de los Departamentos de Sanidad, Seguridad Laboral y Talento Humano; donde no se muestra un interés hacia el servidor policial per sé, sino más bien, enfocado al CMI (Cuadro de Mando Integral).

Al revisar la investigación realizada por (Silva Aguilar, 2012), coincide con el autor anterior donde menciona lo siguiente:

La profesión de Policía es una actividad de reconocido riesgo estresógeno. Además de los propios inherentes al trabajo policial, existen otros factores de carácter estructural, que inciden negativamente en la motivación y disposición de los policías a la hora de realizar su labor.

El mantenimiento del orden público constituye un trabajo arduo, difícil y estresante. Su herramienta habitual de trabajo, la defensa y el arma, tienen un riesgo genérico que se añade como factor de estrés. El agente de policía puede ser objeto de agresión con un arma blanca o de fuego y, asimismo, se expone a la violencia deliberada de ciertos ciudadanos.

Cuando el servidor policial tiene continuos episodios de estrés, puede llegar a sentir desfallecimiento, y a su vez, esta reacción se verá reflejado en su rendimiento laboral. Si no es

tratado o no se recupera del mismo, terminará contrayendo algún tipo de enfermedad producto del estrés crónico.

La jornada laboral que realiza la Policía Nacional del Ecuador, es similar, por no decir igual al que realiza la Policía Federal Argentina; a continuación, se presenta un extracto donde menciona “según Mancilla Izquierdo (s.f.), el trabajo a turnos es cuando una jornada laboral posee puestos llevados a cabo por empleados distintos, abarcando entre 16 y 24 horas de trabajo diario” (Graneros, 2018).

El personal policial que se encuentra en servicio preventivo al sur de la ciudad de Guayaquil trabaja entre 14 y 16 horas diarias, siempre y cuando no se presente un operativo o un procedimiento, porque llegarían a completar 24 horas laborando, los horarios de trabajo suelen ser extenuantes donde completar seis u ocho horas de descanso diario que es lo recomendable es casi imposible.

Al ser la falta de descanso unos de los principales estresores, cabe el siguiente apartado donde indica que “Dormir poco o mal puede derivar en problemas de salud. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ya considera como epidemia de salud pública los problemas de sueño, que pueden derivar en trastornos neurológicos y cardiovasculares” (Arrizabalaga, 2019).

En el presente artículo se ha considerado inclinar por el tipo investigativo de:

Muestreo probabilístico (aleatorio): En este tipo de muestreo, todos los individuos de la población pueden formar parte de la muestra, tienen probabilidad positiva de formar parte de la muestra. Por lo tanto, es el tipo de muestreo que deberemos utilizar en nuestras investigaciones, por ser el riguroso y científico; y a su vez de subtipo: Muestreo aleatorio por conglomerados o áreas: Se realiza cuando la población es muy amplia. Un conglomerado se considera una agrupación de elementos que presentan características similares a toda la población (UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, 2019)

Por lo cual se calculará el tamaño de la muestra del presente proyecto de investigación, aplicando la fórmula respectiva, para conocer la cantidad de Policías a participar en la investigación.

Para el desarrollo de este artículo se orientó por levantar información a través de una encuesta previamente diseñada que se encuentra en el siguiente enlace https://drive.google.com/file/d/1Boz0IfKrbrQYy_J-h5gEevlkXc-TkJ-e/view?usp=sharing, y que se sometió a sesenta y cuatro elementos policiales, considerando que la población total es de cuatrocientos setenta y ocho Policías Nacionales que laboran en el Distrito Sur.

Para ponderar el nivel del estrés laboral que actualmente poseen los Policías Nacionales del Ecuador acantonados en el Distrito Sur de Guayaquil, es necesario comprender los datos levantados de la siguiente forma:

Tabla 2. Baremos aplicados a cada nivel de estrés

Nivel de estrés	Ponderación según resultados de la encuesta de:
Bajo	0 a 33
Medio	33,01 a 67
Alto	67,01 a 100

Autoría propia

De forma seguida para obtener los resultados numéricos, se debe comprender que:

- las quince respuestas de dicho instrumento deben ser señaladas en uno de los cinco niveles de opción (A, B, C, D, E),
- cada uno tiene su respectivo valor, tal cual se le explica en el siguiente cuadro

Tabla 3. Indicadores de evaluación aplicados en la encuesta

A: ES MUY SATISFECHO	B: ES SATISFECHO	C: ES NEUTRO	D: ES INSATISFECHO	E: MUY INSATISFECHO
Ponderación del nivel es de 0	Ponderación del nivel es de 25	Ponderación del nivel es de 50	Ponderación del nivel es de 75	Ponderación del nivel es de 100
Valoración de 0 por cada pregunta que sea señalada	Valoración de 1,66 por cada pregunta que sea señalada	Valoración de 3,33 por cada pregunta que sea señalada	Valoración de 5 por cada pregunta que sea señalada	Valoración de 6,66 por cada pregunta que sea señalada

Autoría propia

Es importante aclarar que, las interrogantes poseen características orientadas a los siguientes factores:

Factores organizativos que generan estrés laboral nocivo, Factores propios del lugar de trabajo, Factores propios de la forma organizativa, Factores propios del sistema de trabajo

Es fundamental analizar la característica misma de la encuesta, que se encuentra anclada en el siguiente enlace virtual:

https://drive.google.com/file/d/1Boz0IfKrbrQYy_J-h5gEevlkXc-TkJ-e/view?usp=sharing

El referido instrumento de recolección de datos se lo realizó orientando a los siguientes factores que generan el denominado “estrés laboral en las filas policiales”, siendo así, que se establecieron quince interrogantes en relación en los siguientes criterios: horario de trabajo y sueldo, carga laboral, relaciones humanas, ambiente de trabajo y por último ergonomía en el desarrollo de actividades profesionales (salud)

Es de menester mencionar que la realización de esta actividad tiene la autorización debida por parte del señor Coronel de Policía de E.M. Ab. Nelson Patricio Almendáriz Sánchez, Jefe del Distrito Sur del DMG, y a fin de evitar repercusiones de algún tipo en relación a los resultados, se realizarán de forma anónima.

Se analizaron los resultados obtenidos de las encuestas ejecutadas a los sesenta y cuatro (64) Servidores Policiales pertenecientes al Servicio Preventivo del Distrito Sur de Guayaquil, que constaron en calidad de muestra, debiendo recalcar que la población total o universo de Servidores Policiales de este Distrito es de cuatrocientos setenta y ocho elementos (478); resultados que demuestran el nivel de estrés laboral en las filas policiales.

Una vez ordenada y tabulada la información obtenida, que se encuentra en el siguiente enlace virtual:

<https://drive.google.com/file/d/1VdT89UvgfaBLkOEReHSgC9F0F4TtFRH/view?usp=sharing>

Se interpretó para una mejor apreciación a través del gráfico estadístico tipo barras.

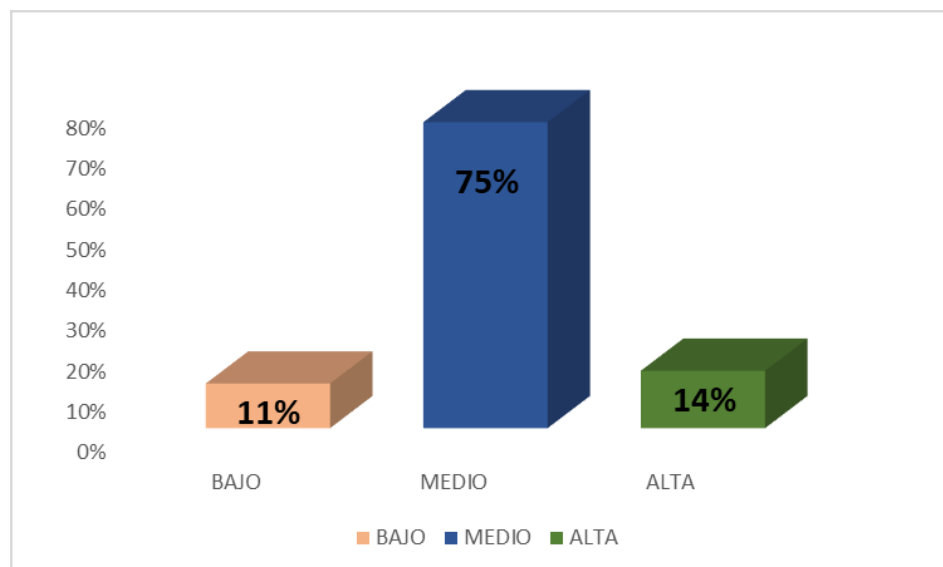


Figura 1 La figura ilustra el porcentaje correspondiente a los resultados de cada nivel de estrés

Es así como inicialmente, cada encuesta que fue ejecutada se procedió a digitalizarla en el cuadro de tabulación y a la vez, se consideró la ponderación y valoración de cada interrogante según su valor, donde:

- E es insatisfecho y el valor numérico es de cien
- A es satisfecho y el valor numérico es de cero;

Con esta jerarquía de niveles se estableció los parámetros de “bajo, medio y alto” de estrés laboral, teniendo en cuenta que:

- para el nivel bajo, el resultado de la encuesta fluctúa entre 0 a 33,
- para el nivel medio, el resultado de la encuesta fluctúa entre 33,01 a 68,
- para el nivel alto, el resultado de la encuesta fluctúa entre 68,01 a 100.

El resultado final del “Artículo Científico” determina que:

El Estrés laboral de los servidores Policiales del Distrito Sur de Guayaquil, corresponde a:

- 48 de los 64 encuestados, equivalente al 75% del total de la muestra con un estrés laboral de nivel medio.
- 7 de los 64 servidores policiales encuestados, equivalente al 10,9% del total de la muestra con un estrés laboral de nivel bajo.
- 9 de los 64 encuestados, equivalente al 14,1% del total de la muestra con un estrés laboral de nivel alto.

CONCLUSIONES

El estrés es un mal que aqueja al 89.1% de los servidores policiales, por lo que ha sido evidente notar la falta de energía, motivación, rendimiento laboral, irritación, entre otros.

Los resultados arrojados son realmente alarmantes, debido a que el 75% de servidores policiales se encuentran en un nivel de estrés medio.

Por otro lado, es imprescindible mencionar que el 14.1% de los encuestados tienen estrés de nivel alto, por lo que, si no se actúa a tiempo, su salud se verá gravemente afectada

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrizabalaga, Á. (15 de 03 de 2019). *EFE Salud*. Obtenido de Día Mundial del Sueño: dormir mal, claro problema de salud: www.efesalud.com/dia-mundial-sueno-dormir-mal-problema-
- Barbosa Granados, S., & Urrea Cuéllar, Á. (2018). Influencia del deporte y la actividad física en el estado de salud físico y mental: una revisión bibliográfica. *KATHARSIS*, 144.
- Duran, M. A., & Montalban Peregrin, M. (2000). ESTRÉS LABORAL EN EL ÁMBITO POLICIAL. *ESPAM*, 1-7.
- García Castro, T. (2015). El Estrés Policial. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 15-25.
- Graneros, G. (04 de 2018). *Tesina de grado*. Obtenido de Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>
- Herly, Á. (2015). EL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL. *UNIVERSIDAD DE CARABOBO*.
- Jimenez Espin Andres. (2020). *ESTRES LABORAL EN LA POLICIA NACIONAL Y LOS ESTILOS DE AFRONTAMIENTO*. QUITO.
- Naranjo Pereira, M. (2009). Redalyc. *UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO*, 13-14. Obtenido de UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Silva Aguilar, N. (27 de 03 de 2012). Maestría en Salud Mental. *Estrategia de intervención psicológica para reducir el estrés laboral y fomentar la salud mental en el Comando Policial - 7 de la Ciudad de Loja*. Loja, Loja, Ecuador.
- Snodgrass, J. G., Lacy, M. G., II, H. F., Batchelder, G., Eisenhower, S., & Thompson, R. S. (2016). Culture and the Jitters: Guild Affiliation and Online Gaming Eustress/Distress. *ETHOS*, 50-78.
- Test de Estrés Laboral. (04 de 09 de 2020). Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE. (06 de FEBRERO de 2019). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR.

