

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias  
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

## **Estrés laboral y su relación con la productividad en instituciones de seguridad pública**

Work-related stress and its relationship with productivity in public  
security institutions

***Rosa Yamel Pisco Tovar***

rpiscot@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-6009-8964>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

***Denisse Fabiola Vergara Parrales***

denisse.vergara2013@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-3464-8803>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

***Damaris Elizabeth Gómez Alvarez***

dgomez@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-4573-8520>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4902>

**Artículo recibido:** 28 de julio de 2025

**Aceptado para publicación:** 27 de noviembre  
de 2025.

**Conflictos de Interés:** Ninguno que declarar.

  
**Redilat**  
Red de Investigadores  
Latinoamericanos

# NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4902>

## **Estrés laboral y su relación con la productividad en instituciones de seguridad pública**

Work-related stress and its relationship with productivity in public security institutions

**Rosa Yamel Pisco Tovar**

rpiscot@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-6009-8964>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

**Denisse Fabiola Vergara Parrales**

denisse.vergara2013@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-3464-8803>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

**Damaris Elizabeth Gómez Alvarez**

dgomeza@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-4573-8520>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Artículo recibido: 28 de julio de 2025. Aceptado para publicación: 27 de noviembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**


El estudio analizó la relación entre el estrés laboral y la productividad en los servidores públicos de una institución policial del Ecuador. Se aplicó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y alcance correlacional, utilizando un cuestionario estructurado para medir los niveles de estrés y los indicadores de productividad. Participaron 170 servidores policiales seleccionados mediante muestreo intencional, considerando variables sociodemográficas y laborales como antigüedad, rango, turno de trabajo y tipo de unidad. Los datos se procesaron a través del software estadístico SPSS (análisis descriptivo – inferencial). Los resultados mostraron niveles moderadamente altos de estrés laboral, con una media general de 3.82, mientras que la productividad alcanzó un promedio de 3.45, destacando un mayor rendimiento en el cumplimiento de metas operativas. Se identificó una correlación negativa significativa ( $r = -0.61$ ,  $p < 0.01$ ) entre ambas variables, confirmando que el aumento del estrés reduce la productividad del personal, incluso al controlar las variables sociodemográficas. El modelo de regresión explicó el 36% de la varianza total de la productividad, estableciendo al estrés laboral como el principal predictor del desempeño institucional. Se concluyó que el estrés constituye un fenómeno estructural dentro del entorno policial, derivado de la sobrecarga operativa, la escasez de recursos y las exigencias jerárquicas, lo que afecta el bienestar psicológico y la eficiencia laboral. Por ello, será importante implementar programas de manejo del estrés, fortalecer las estrategias de bienestar institucional y promover una cultura organizacional centrada en la salud ocupacional y la productividad sostenible.

*Palabras clave:* estrés laboral, productividad, servidores públicos, policía, bienestar laboral

## Abstract

This study analyzed the relationship between job stress and productivity among public servants in a police institution in Ecuador. A quantitative approach with a non-experimental, correlational design was used, employing a structured questionnaire to measure stress levels and productivity indicators. One hundred and seventy police officers participated, selected through purposive sampling, considering sociodemographic and occupational variables such as seniority, rank, work shift, and unit type. Data were processed using SPSS statistical software (descriptive-inferential analysis). The results showed moderately high levels of job stress, with an overall mean of 3.82, while productivity reached an average of 3.45, highlighting improved performance in meeting operational goals. A significant negative correlation ( $r = -0.61$ ,  $p < 0.01$ ) was identified between the two variables, confirming that increased stress reduces staff productivity, even when controlling for sociodemographic variables. The regression model explained 36% of the total variance in productivity, establishing job stress as the main predictor of institutional performance. It was concluded that stress constitutes a structural phenomenon within the police environment, stemming from operational overload, resource scarcity, and hierarchical demands, which affect psychological well-being and work efficiency. Therefore, it will be important to implement stress management programs, strengthen institutional well-being strategies, and promote an organizational culture focused on occupational health and sustainable productivity.

**Keywords:** job stress, productivity, public servants, police, job well-being

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Pisco Tovar, R. Y., Vergara Parrales, D. F., & Gómez Alvarez, D. E. (2025). Estrés laboral y su relación con la productividad en instituciones de seguridad pública. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (6), 424 – 435.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4902>

## INTRODUCCIÓN

La naturaleza de la labor policial es, sin duda, una de las más demandantes dentro del ámbito del servicio público, tanto en lo operativo como en lo organizativo. En muchas jurisdicciones, los servidores de seguridad pública afrontan no sólo el riesgo inherente del contacto directo con la criminalidad y sus consecuencias, sino también un entorno institucional que impone cargas administrativas, cambios organizativos, turnos irregulares y exigencias de desempeño crecientes (Yadav y Yadav, 2025). En ese sentido, el presente estudio pone la atención sobre la interacción entre el estrés laboral —entendido como la tensión prolongada que adquiere carácter de condición crónica— y la productividad de los servidores de las instituciones policiales, un nexo crucial que exige atención tanto desde la gestión de los recursos humanos como desde la política pública de seguridad.

Por otra parte, si bien existe un consenso creciente acerca de que el estrés laboral deteriora la salud y el bienestar de los trabajadores, su impacto específico sobre la eficiencia operativa, el rendimiento institucional y, por consiguiente, la calidad del servicio público en cuerpos policiales, es menos explorado en contextos latinoamericanos y de países en desarrollo (Purba & Demou, 2019). Las implicaciones de abordar esta conexión son múltiples: por un lado, permitirían diseñar intervenciones más efectivas para mitigar los efectos del estrés en estos profesionales; así también, podrían contribuir a optimizar los resultados de las instituciones de seguridad, lo cual tiene efectos directos en la gobernabilidad, la percepción ciudadana de seguridad y la eficacia de la función policial (Ahlström, 1993). Además, considerando que varias instituciones policiales operan en ambientes con recursos limitados, cargas de trabajo elevadas y expectativas de resultado crecientes, cualquier variable que incide en la productividad adquiere una relevancia estratégica.

Para comprender este vínculo resulta necesario revisar la literatura pertinente. Diversos estudios han documentado que el trabajo policial se ubica entre los más estresantes de las profesiones públicas (Toch, 2002) (Toch, 2022). En un análisis clásico, se constató que, dentro de una fuerza policial norteamericana, los oficiales identificaron factores organizacionales —más que los propios operativos— como el origen principal de su estrés (Toch, 2022). En un estudio latinoamericano y europeo reciente, se encontró que la estructura jerárquica rígida, la poca autonomía y la exigencia de cumplimiento de metas operativas elevan los niveles de estrés entre los oficiales (Dela Cruz, 2024). Asimismo, investigaciones realizadas en Italia reportaron que los agentes en funciones de patrullaje —los que técnicamente tienen una menor jerarquía— registran mayor estrés y problemas prácticos en el cumplimiento de su labor, lo que se relaciona con menores niveles de satisfacción laboral (Mumford et al., 2023). En el contexto de la India y otros países asiáticos se comprobó que el estrés organizacional y operativo elevado se vincula con reducción del bienestar subjetivo de los agentes, lo cual sugiere un efecto indirecto—y posiblemente directo—sobre su desempeño (Zhang, 2025). En una revisión específica sobre fuerzas policiales de Sri Lanka, se reportó que las condiciones de déficit de recursos y la carga operativa negativa afectan directamente el desempeño de los agentes (Jayatissa et al., 2023). Así, la literatura converge en que el estrés laboral es una variable crítica en el ámbito policial, pero presenta vacíos cuando se trata de cuantificar su efecto sobre la productividad institucional, particularmente en entornos latinoamericanos o ecuatorianos.

En paralelo, el constructo de “productividad” en el ámbito policial adquiere matices particulares: no se refiere únicamente a cifras de arrestos, patrullajes o horas efectivas, sino también a la eficacia de las intervenciones, el cumplimiento de protocolos, la calidad de servicio al ciudadano, la reposición de recursos, y la reducción del absentismo o de errores operativos. Estudios más generales sobre desempeño laboral en profesiones de alto estrés han demostrado que cuando el estrés sobrepasa cierto umbral, el trabajador tiende a presentar ausentismo, menor compromiso, fatiga, desmotivación y fallas en la calidad del trabajo (Ruiz et al., 2023). Por ejemplo, en un estudio de 337 oficiales estadounidenses se identificó que cada unidad de incremento en el puntaje de estrés incrementa la

tasa de ausentismo de un día en relación con absentismo voluntario ( $RR = 1,19$ ) (violencias, entorno etc.) (Violanti et al., 2018). En síntesis, la tensión prolongada reduce la capacidad del servidor público de sostener niveles óptimos de rendimiento, lo que puede derivar en un menor cumplimiento de metas, mayor rotación de personal, mayor supervisión y, en última instancia, mayor costo institucional.

En consecuencia, es importante definir claramente los conceptos que sostienen el estudio. En primer lugar, por “estrés laboral” se entiende ese estado prolongado de tensión psíquica, emocional o física que ocurre cuando los requerimientos del trabajo sobrepasan los recursos de la persona para hacerles frente (Patlan, 2019) y que puede abarcar tanto factores operativos (riesgo, exposición al peligro, turnos, confrontación de hechos criminales) como organizativos (burocracia, falta de apoyo, bajo reconocimiento, escasez de recursos). Por “institución de seguridad pública” se alude al organismo policial estatal, con mandato de vigilancia, prevención y control del delito, en este caso el contexto latinoamericano ecuatoriano. Y por “productividad” de los servidores públicos en este marco se entiende la conjunción de variables que reflejan el nivel de cumplimiento de metas operativas (número de intervenciones, respuesta, eficiencia), la calidad de ejecución del servicio, la satisfacción ciudadana, el ausentismo, la tasa de errores o reprocesos, y la optimización de recursos humanos, técnicos y financieros. Asimismo, el modelo teórico que inspira el estudio es el modelo de demandas-recursos (JD-R) que propone que el estrés laboral se genera cuando las demandas del trabajo (volumen, carga emocional, riesgo, horarios) superan los recursos disponibles (apoyo, autonomía, formación, equipo) (Zhang, 2025). De igual modo, se incorpora la perspectiva de que el rendimiento laboral (y por ende la productividad) se ve mediado por el estado psíquico-emocional del trabajador: cuanto mayor el desgaste, menor la eficiencia, mayor la probabilidad de error y menor la motivación (Greenberg & Baron, 2019).

El problema de investigación que motiva el presente trabajo radica en que, en el contexto local (Ecuador), las instituciones policiales del sector público enfrentan altos niveles de estrés laboral, sin que exista claridad o evidencia empírica suficiente sobre cómo ese estrés incide específicamente en la productividad de sus servidores. En otras palabras: ¿En qué medida el estrés laboral afecta la productividad de los servidores de una institución policial pública en el contexto ecuatoriano? Esta interrogante emerge de la confluencia entre la necesidad institucional de elevar su eficiencia operativa y la imperiosa obligación de garantizar el bienestar de su personal. Si se desconoce la magnitud de ese impacto, las intervenciones pueden orientarse de forma generalista y no estratégica, desaprovechando recursos valiosos del sector público.

Por consiguiente, el objetivo general de este estudio consiste en analizar la relación entre el estrés laboral y la productividad de los servidores públicos de una institución policial en Ecuador. De manera específica, se pretende (a) cuantificar los niveles de estrés laboral presentes en el personal de la institución policial, (b) evaluar los indicadores de productividad del personal en dicho contexto, y (c) establecer el grado de influencia del estrés laboral sobre la productividad, controlando por variables sociodemográficas y laborales (como antigüedad, rango, turno de trabajo y tipo de unidad). De esta forma, se busca a través de la investigación aportar conocimiento relevante para la gestión pública, la formulación de políticas de bienestar laboral y la optimización de operaciones policiales.

## **METODOLOGÍA**

En esta investigación se adoptó un enfoque cuantitativo-cualitativo combinado, dado que se consideró necesario cuantificar los niveles de estrés laboral y los indicadores de productividad del personal de una institución policial, al mismo tiempo que se recogen percepciones y experiencias que permiten comprender los mecanismos y procesos internos de esa relación. Este enfoque responde a la lógica de que los métodos cuantitativos ofrecen mediciones objetivas de variables (por ejemplo, puntuaciones de estrés, productividad, ausentismo) mientras que los métodos cualitativos permiten explorar en profundidad la experiencia humana y contextualizar los resultados numéricos. Por lo tanto,

la elección de un diseño mixto se considera la más adecuada para responder a la pregunta de investigación, la cual plantea la magnitud de la influencia del estrés laboral sobre la productividad del personal policial en el contexto ecuatoriano.

Con respecto al diseño del estudio, se utilizó un diseño descriptivo-correlacional para la parte cuantitativa y un diseño exploratorio cualitativo para la parte cualitativa. En la vertiente cuantitativa se definieron variables independientes (nivel de estrés laboral) y dependientes (indicadores de productividad) y se aplicó una encuesta estructurada a la muestra seleccionada con el fin de establecer correlaciones estadísticas entre ambas. Esto se enmarca en una lógica deductiva, donde se parte de la hipótesis de que mayores niveles de estrés se asocian a menor productividad. En paralelo, la parte cualitativa utilizó entrevistas semiestructuradas con algunos miembros de una institución policial para explorar las percepciones sobre los factores de estrés y su impacto en la productividad, permitiendo describir dinámicas organizacionales, culturales y personales que no emergen de los datos cuantitativos. Así, el diseño mixto permitió tanto la medición de relaciones entre variables como la explicación de los procesos subyacentes.

Respecto a los participantes, se seleccionó una muestra de servidores públicos pertenecientes a la institución policial de una ciudad de Ecuador (Manta). Para la parte cuantitativa, se estableció un muestreo probabilístico estratificado simple, considerando los rangos jerárquicos (agentes, suboficiales, oficiales), antigüedad (menos de 5 años, entre 5 y 15 años, más de 15 años) y turno de trabajo (día, noche). El tamaño muestral fue calculado para alcanzar un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Se invitó a participar a un total de 200 servidores, de los cuales 170 completaron la encuesta (tasa de respuesta del 85%). Las características demográficas incluyeron una edad promedio de 34,7 años (DE = 7,3), un 78% hombres y un 22% mujeres, antigüedad media en la institución de 9,8 años (DE = 5,2). Para la fase cualitativa, se seleccionó una submuestra de 12 participantes mediante muestreo por conveniencia y criterio (purposive sampling), garantizando representación de distintos rangos, antigüedad y turnos. Esta submuestra permitió que emergieran distintas perspectivas sobre el estrés laboral y su impacto en el desempeño. Puesto que el muestreo combinado reconoce que la generalización estadística es posible en la parte cuantitativa, mientras que la parte cualitativa busca saturación de categorías en lugar de representatividad numérica.

Los instrumentos de recolección de datos fueron dos: una encuesta estructurada para la fase cuantitativa y una guía de entrevista semiestructurada para la fase cualitativa. La encuesta se diseñó con base a escalas previamente validadas internacionalmente para medir estrés laboral (por ejemplo, escala de Estrés Ocupacional adaptada al contexto policial) y productividad laboral (índices de eficiencia, ausentismo, cumplimiento de metas operativas). Se llevó a cabo un análisis piloto con 20 servidores para evaluar la fiabilidad ( $\alpha$  de Cronbach = 0,83 para estrés;  $\alpha$  = 0,79 para productividad) y se hicieron ajustes menores. La guía de entrevista fue construida considerando dimensiones como: percepciones sobre fuentes de estrés (operativas, organizativas, individuales), efectos del estrés sobre el trabajo diario, factores de resiliencia, estrategias de afrontamiento y sugerencias para mejorar la eficiencia institucional. Las preguntas fueron revisadas por un grupo de expertos en psicología organizacional y gestión policial para asegurar pertinencia y claridad. Para garantizar la calidad de los instrumentos se emplearon procesos de validación de contenido y técnico. El procedimiento de recolección se realizó en incremento del permiso institucional, respetando los protocolos de confidencialidad y anonimato.

El procedimiento de campo comenzó con la obtención del permiso del organismo policial correspondiente, asegurando que los servidores comprendieran el objetivo del estudio, su carácter voluntario y el anonimato de las respuestas. Para la encuesta, los participantes fueron contactados vía coordinación institucional y se les entregó un paquete que incluía carta de consentimiento informado, la encuesta y una hoja explicativa. Las encuestas se administraron en formato papel y digital, durante

una sesión programada dentro de la institución, con supervisión para resolver dudas. El tiempo estimado de respuesta fue 20 minutos. Una vez completadas, se recogieron los formularios, se digitalizaron y se codificaron para su análisis. En la fase cualitativa, las entrevistas semiestructuradas fueron concertadas previamente, realizadas en una sala adecuada dentro de la institución, duraron entre 45 y 60 minutos, fueron grabadas con el consentimiento explícito del participante, y luego transcritas textualmente. Posteriormente, las grabaciones se eliminaron y las transcripciones se anonimizaron mediante códigos alfanuméricos. Se empleó una técnica de muestreo hasta alcanzar saturación teórica, de modo que nuevas entrevistas no añadían categorías sustanciales adicionales. Estas transcripciones constituyeron la base para el análisis cualitativo.

Para el análisis de datos, en la fase cuantitativa se utilizó análisis descriptivo (medias, desviaciones estándar, frecuencias) y análisis inferencial (correlación de Pearson, regresión lineal múltiple) para determinar la influencia del estrés laboral sobre los indicadores de productividad, controlando variables como antigüedad, rango y turno de trabajo. En la fase cualitativa se adoptó un análisis temático siguiendo las fases de familiarización con los datos, generación de códigos iniciales, búsqueda de temas, revisión de temas, definición y nombramiento de temas, y producción del informe. Dicho análisis permitió identificar categorías emergentes como «carga operativa excesiva», «falta de reconocimiento institucional», «estrategias informales de afrontamiento», «impacto en la motivación», entre otras. Las categorías fueron integradas en un marco explicativo que vincula el estrés laboral y la productividad en el contexto policial ecuatoriano. Asimismo, se empleó triangulación de datos: los hallazgos cuantitativos fueron contrastados con los hallazgos cualitativos para reforzar la validez de los resultados. Para garantizar rigor en el análisis cualitativo se consideraron criterios de credibilidad, dependencia, transferibilidad y confirmabilidad.

Con relación a las consideraciones éticas, la investigación se desarrolló conforme a los principios de respeto a las personas, beneficencia, justicia y confidencialidad. Todos los participantes firmaron el consentimiento informado, se les explicó el objetivo, la voluntariedad de su participación y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Se garantizó el anonimato mediante códigos alfanuméricos, la confidencialidad de los datos quedó protegida mediante almacenamiento seguro en servidores con acceso restringido y se respetó la normativa institucional de la fuerza policial. No se recabaron datos identificativos personales que permitieran la individualización del participante en los informes. Además, se respetó la no maleficencia: no se recabaron preguntas que pudieran inducir daño psicológico, y quienes manifestaron malestar o deseo de abandonar la participación pudieron hacerlo sin presión.

## **RESULTADOS**

### **Cuantificación de los niveles de estrés laboral**

El análisis descriptivo realizado mediante el software SPSS permitió determinar la distribución de los niveles de estrés laboral del personal policial encuestado. Los resultados evidenciaron una media global de 3.82 puntos (DE = 0.67) en una escala de 1 a 5, lo cual refleja una tendencia hacia niveles moderadamente altos de estrés.

De acuerdo con la clasificación establecida, el 41.8% del personal manifestó un nivel de estrés alto, el 26.5% reportó un nivel medio, y el 31.7% indicó un nivel bajo. Esto sugiere que una proporción significativa de los servidores policiales experimenta tensiones laborales que pueden afectar su desempeño operativo y bienestar psicológico.

**Tabla 1**

*Distribución de niveles de estrés laboral del personal policial*

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	71	41.8
Medio	45	26.5
Bajo	54	31.7
<b>Total</b>	170	100

**Fuente:** elaboración propia. Resultados obtenidos de la encuesta aplicada personal policial.

El análisis de la Tabla 1, evidenció que el nivel de estrés “alto” presenta la mayor frecuencia, lo cual coincide con la percepción reportada en las entrevistas, donde los agentes destacaron la carga laboral, los turnos prolongados y la escasez de recursos institucionales como principales factores generadores de tensión.

### **Evaluación de los indicadores de productividad**

Para evaluar la productividad del personal policial se consideraron tres dimensiones:

- cumplimiento de metas operativas,
- eficiencia en tareas administrativas, y
- satisfacción ciudadana percibida.

Los resultados obtenidos mediante SPSS muestran que la media general de productividad fue de 3.45 (DE = 0.71), indicando un nivel moderado de desempeño laboral. La mayor media se registró en el cumplimiento de metas operativas (M = 3.57, DE = 0.64), seguida de la eficiencia administrativa (M = 3.41, DE = 0.72) y la satisfacción ciudadana (M = 3.36, DE = 0.81).

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos de los indicadores de productividad*

Indicador	Media	Desviación Estándar
Cumplimiento de metas	3.57	0.64
Eficiencia administrativa	3.41	0.72
Satisfacción ciudadana	3.36	0.81
Promedio general	3.45	0.71

**Fuente:** elaboración propia.

En la Tabla 2 se muestra que, la productividad varía según la dimensión evaluada. Aunque el cumplimiento de metas presenta valores superiores, la satisfacción ciudadana y la eficiencia administrativa tienden a disminuir conforme aumenta el nivel de exigencia operativa, lo que podría estar asociado a la sobrecarga laboral y la presión institucional.

### **Influencia del estrés laboral sobre la productividad**

El análisis inferencial permitió determinar la relación entre las variables estrés laboral y productividad. La correlación de Pearson mostró una relación negativa significativa ( $r = -0.61$ ,  $p < 0.01$ ), indicando que a medida que aumentan los niveles de estrés, la productividad disminuye.

Posteriormente, se aplicó un modelo de regresión lineal múltiple para establecer la influencia del estrés sobre la productividad controlando variables sociodemográficas y laborales como antigüedad, rango, turno de trabajo y tipo de unidad.

El modelo resultó estadísticamente significativo ( $R^2 = 0.36$ ,  $F(3,166) = 9.84$ ,  $p < 0.001$ ), evidenciando que el estrés laboral explica el 36% de la varianza total de la productividad. Entre las variables de control, solo la antigüedad presentó un efecto significativo ( $\beta = -0.22$ ,  $p = 0.03$ ), lo que sugiere que los servidores con más experiencia tienden a manejar mejor el estrés y mantener niveles de productividad más estables.

**Tabla 3**

*Resultados del modelo de regresión lineal múltiple*

Variable	Coefficiente $\beta$	Error estándar	t	Sig. (p)
Estrés laboral	-0.54	0.08	-6.75	0.000
Antigüedad	-0.22	0.10	-2.18	0.030
Rango	-0.09	0.07	-1.44	0.150
Turno de trabajo	0.04	0.05	0.76	0.450
Tipo de unidad	0.02	0.04	0.51	0.610
Constante	4.78	0.35	13.66	0.000

**Fuente:** elaboración propia.

#### Estadísticos del modelo

$R^2 = 0.36$

$R^2$  ajustado = 0.34

$F(3,166) = 9.84$ ,  $p < 0.001$

#### Interpretación del modelo

El estrés laboral ( $\beta = -0.54$ ,  $p < 0.001$ ) es el predictor más fuerte y negativo de la productividad, lo que indica que un aumento de una unidad en el nivel de estrés reduce en promedio 0.54 unidades la productividad laboral.

La antigüedad ( $\beta = -0.22$ ,  $p = 0.03$ ) también influye de forma negativa, sugiriendo que servidores con mayor tiempo en la institución tienden a experimentar menor rendimiento, probablemente por desgaste ocupacional.

Las variables rango, turno y tipo de unidad no mostraron significancia estadística, lo que indica que sus efectos son marginales.

El modelo global explica el 36% de la varianza total de la productividad, lo cual es un valor aceptable dentro de investigaciones sociales aplicadas.

#### DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el presente estudio muestran que el estrés laboral constituye un factor determinante en la reducción de la productividad dentro de las instituciones policiales ecuatorianas, hallazgo que coincide con la evidencia internacional que ha documentado la relación negativa entre las demandas laborales extremas y el rendimiento organizacional. Investigaciones recientes destacan que

los cuerpos policiales se encuentran entre los grupos laborales más expuestos a situaciones de estrés, derivadas no solo del peligro físico inherente a sus funciones, sino también de los conflictos organizacionales, la falta de recursos, la supervisión excesiva y las presiones políticas (Yadav & Yadav, 2025; Queirós et al., 2020). En este contexto, los resultados de este estudio —que evidencian una correlación negativa significativa entre el estrés y la productividad ( $r = -0.61$ ,  $p < 0.01$ )— reafirman que los servidores policiales con mayores niveles de tensión psicosocial tienden a mostrar un menor desempeño operativo y administrativo, así como una reducción en su satisfacción laboral general.

El promedio elevado de estrés detectado ( $M = 3.82$ ,  $DE = 0.67$ ) coincide con los hallazgos de Ahlström (1993), quien identificó que los agentes de policía suelen experimentar reacciones psicológicas intensas frente a eventos críticos, manifestadas en fatiga emocional, irritabilidad y deterioro del juicio profesional. Estos efectos no solo afectan la salud mental individual, sino que repercuten directamente en la productividad institucional, especialmente cuando las exigencias superan las capacidades de afrontamiento del personal. De manera similar, Purba y Demou (2019) establecieron que los estresores organizacionales —como la falta de apoyo institucional, las jornadas extensas y las políticas inconsistentes— tienen una relación directa con la disminución del bienestar mental y, por tanto, con el rendimiento laboral.

La evidencia fisiológica también respalda estos hallazgos. Di Nota et al. (2024) demostraron que los mandos policiales expuestos a estresores organizacionales presentan respuestas biológicas agudas (incremento de la frecuencia cardíaca y activación del sistema simpático), lo que, mantenido en el tiempo, conduce a desgaste y deterioro de la productividad. En concordancia, Zhang (2025) explicó que el estrés psicológico ocupacional tiene un efecto inhibitorio sobre el bienestar subjetivo y las funciones cognitivas, reduciendo la capacidad de concentración, la memoria operativa y la toma de decisiones estratégicas. Estos mecanismos pueden explicar por qué, en el presente estudio, el estrés laboral mostró un coeficiente  $\beta = -0.54$  ( $p < 0.001$ ) en el modelo de regresión múltiple, confirmando su influencia significativa sobre la productividad general del personal policial.

Asimismo, los resultados que evidencian una relación negativa entre la antigüedad y la productividad ( $\beta = -0.22$ ,  $p = 0.03$ ) pueden interpretarse desde la teoría del desgaste ocupacional, sustentada por Queirós et al. (2020) y Ruiz et al. (2023), quienes argumentan que la exposición prolongada a entornos de alta presión, sin estrategias efectivas de afrontamiento, deriva en burnout, apatía y despersonalización. Este fenómeno se acentúa cuando las instituciones carecen de políticas de bienestar laboral o de programas de apoyo psicológico. La fatiga crónica, el bajo reconocimiento institucional y la rutina operativa actúan como catalizadores del deterioro motivacional, disminuyendo la eficiencia en las tareas administrativas y operativas (Scism, 2018; Toch, 2022).

Los hallazgos del presente estudio también son coherentes con los resultados de Violanti et al. (2018), quienes comprobaron que los estresores policiales acumulados, junto con estrategias de afrontamiento inadecuadas, incrementan la probabilidad de desarrollar síntomas de estrés postraumático y, consecuentemente, una menor productividad. En el caso ecuatoriano, la falta de recursos logísticos, la exposición a violencia comunitaria y la ambigüedad institucional en la distribución de tareas generan un entorno que exacerba estos efectos. La alta prevalencia de estrés detectada en la muestra (41.8% en nivel alto) sugiere que los servidores públicos operan bajo un sistema que exige respuestas inmediatas sin proveer los mecanismos adecuados de recuperación emocional ni las condiciones organizacionales óptimas.

Además, los resultados concuerdan con los aportes de Mumford et al. (2023), quienes demostraron que el prestigio ocupacional y la satisfacción laboral en contextos de alta presión, como el policial, dependen directamente de la percepción de justicia organizacional y del equilibrio entre las demandas y los recursos. En la presente investigación, la productividad media ( $M = 3.45$ ,  $DE = 0.71$ ) sugiere que, aunque los policías logran cumplir con las metas operativas, la carga emocional y la falta de

reconocimiento interno actúan como factores limitantes para el rendimiento sostenido. Greenberg y Baron (2019) también enfatizan que la motivación laboral está profundamente condicionada por las percepciones de equidad y por el clima organizacional, aspectos que, cuando se ven comprometidos, reducen el compromiso y la eficacia colectiva.

La literatura reciente refuerza la idea de que los mecanismos de afrontamiento y la gestión emocional constituyen mediadores clave entre el estrés y la productividad. De la Cruz (2024) evidenció que el nivel de estrés en los oficiales policiales se asocia directamente con la agresividad y la impulsividad, lo que repercute negativamente en las relaciones interpersonales y en la eficiencia operativa. En la misma línea, Sadulski (2023) subrayó la importancia de las habilidades de manejo del estrés como competencias críticas en el desempeño policial, pues la falta de regulación emocional incrementa el riesgo de errores tácticos, conflictos internos y bajo desempeño. Los resultados de este estudio respaldan esas conclusiones al mostrar que la disminución de la productividad se relaciona estrechamente con los síntomas emocionales y cognitivos derivados del estrés ocupacional.

A nivel organizacional, los hallazgos reafirman la necesidad de rediseñar las estrategias de gestión de recursos humanos en las instituciones policiales. Toch (2022) sostiene que las reformas estructurales orientadas a mejorar el bienestar laboral —como la flexibilización de turnos, la promoción del apoyo entre compañeros y el fortalecimiento del liderazgo empático— contribuyen significativamente a reducir el impacto del estrés sobre la productividad. En este sentido, las políticas públicas deben transitar hacia modelos de gestión policial centrados en la salud mental y el equilibrio laboral, siguiendo las recomendaciones de Patlan (2019), quien propuso medir el estrés como una variable organizacional permanente para garantizar la sostenibilidad de las instituciones de seguridad.

El análisis integral de los resultados permite plantear implicaciones teóricas y prácticas relevantes. Desde el punto de vista teórico, los hallazgos amplían el cuerpo de conocimiento sobre la psicología ocupacional policial en América Latina, confirmando los postulados de Purba y Demou (2019) sobre la conexión entre los estresores organizacionales y el bienestar mental, y evidenciando que esta relación se traduce directamente en productividad. Desde el ámbito práctico, los resultados sugieren que las instituciones deben implementar programas de formación continua en manejo del estrés, sistemas de evaluación periódica del bienestar psicosocial y mecanismos de intervención temprana ante signos de agotamiento emocional. Estas medidas, además de favorecer la salud del personal, optimizan el desempeño colectivo y fortalecen la confianza ciudadana en la labor policial.

Pese a la solidez estadística del modelo, este estudio presenta algunas limitaciones. La principal radica en el diseño transversal, que impide establecer causalidad directa entre estrés y productividad, coincidiendo con las advertencias metodológicas planteadas por Purba y Demou (2019) y Ruiz et al. (2023). Asimismo, la utilización de instrumentos autoadministrados puede introducir sesgos de deseabilidad social, una limitación señalada por Queirós et al. (2020) en investigaciones similares. Finalmente, la muestra se circunscribe a una sola institución policial ecuatoriana, lo que restringe la generalización de los resultados. No obstante, estas limitaciones abren oportunidades para estudios longitudinales o comparativos que incluyan medidas fisiológicas, tal como lo sugieren Di Nota et al. (2024), para evaluar con mayor precisión la interacción entre factores psicológicos y biológicos del estrés.

En perspectiva, los resultados de esta investigación destacan la necesidad de abordar el estrés laboral policial como un problema de gestión pública y de salud ocupacional. Su impacto sobre la productividad, la estabilidad institucional y la seguridad ciudadana demanda políticas sostenibles que integren la prevención, el apoyo psicológico y la evaluación constante de las condiciones laborales. Como señalan Violanti et al. (2018) y Zhang (2025), la salud mental de los agentes es un componente esencial del funcionamiento efectivo de las fuerzas del orden, y su descuido no solo compromete la eficiencia organizativa, sino también la legitimidad del sistema de seguridad pública en su conjunto.

## CONCLUSIÓN

El estudio permitió comprender de manera integral cómo el estrés laboral se manifiesta y repercute en la productividad de los servidores policiales, revelando una realidad compleja que combina factores emocionales, organizacionales y sociales. Más allá de las cifras, se evidenció que el desempeño de los agentes no depende únicamente de su capacidad o compromiso, sino del entorno en el que desarrollan sus funciones, de las condiciones institucionales que los acompañan y del nivel de apoyo que reciben de sus superiores.

Así también, se logró establecer que el estrés se muestra como un fenómeno silencioso pero constante, que atraviesa la cotidianidad laboral de los policías. Las exigencias operativas, el contacto frecuente con situaciones de riesgo y la falta de recursos adecuados generan una sensación de sobrecarga que termina afectando la motivación y el sentido de pertenencia institucional. Muchos de los participantes expresaron, de forma directa o implícita, la dificultad de equilibrar las demandas del trabajo con su bienestar personal, lo que se traduce en agotamiento físico y emocional. Este tipo de tensión no solo disminuye la productividad inmediata, sino que también erosiona la estabilidad mental y el compromiso con la misión pública.

Por otra parte, en el estudio se evidencia que la productividad dentro del entorno policial está condicionada por factores estructurales y humanos que interactúan de manera continua. La eficiencia, la calidad del servicio y la satisfacción ciudadana son expresiones de un ecosistema laboral en el que el bienestar psicológico juega un papel central. Cuando el servidor siente que sus esfuerzos no son reconocidos, que las cargas no se distribuyen de manera equitativa o que su entorno carece de apoyo, el trabajo pierde significado y la productividad se vuelve un desafío sostenido más que un logro constante.

Asimismo, se identificó que las percepciones de justicia organizacional, el liderazgo y la comunicación interna influyen en la forma en que los servidores enfrentan las presiones diarias. El estrés laboral no se experimenta de manera uniforme: los agentes más jóvenes tienden a mostrar mayor adaptabilidad, mientras que quienes acumulan más años de servicio reflejan señales de desgaste profesional. Estos hallazgos permiten comprender que la antigüedad, más que un indicador de experiencia, puede transformarse en un factor de vulnerabilidad cuando no existen políticas de bienestar o mecanismos de acompañamiento emocional adecuados.

A nivel institucional, la investigación pone en evidencia la necesidad de revisar los modelos de gestión del talento humano y las dinámicas de liderazgo en el entorno policial. No se trata solo de reducir la carga laboral o mejorar los incentivos económicos, sino de generar espacios de contención, confianza y desarrollo personal que permitan a los agentes recuperar el equilibrio entre las demandas del trabajo y sus capacidades de respuesta. La productividad, en este contexto, se entiende como una consecuencia natural del bienestar, no como un objetivo aislado o meramente cuantificable.

Desde la perspectiva de la gestión pública, los hallazgos resaltan que la eficiencia del servicio policial depende directamente del clima laboral y del nivel de salud psicológica de su personal. Las políticas institucionales deberían incorporar estrategias permanentes de prevención del estrés, programas de acompañamiento psicosocial y espacios de reflexión colectiva sobre la carga emocional del trabajo policial. Al fortalecer estos componentes, se puede lograr un doble impacto: mejorar la productividad individual y consolidar una cultura organizacional más humana, resiliente y sostenible.

## REFERENCIAS

Ahlström, K. (1993). Police stress: A literature study of police occupational stressors and the responses in police officers to stressful job events (Master's thesis). Portland State University.

Dela Cruz, R. T. (2024). Levels of stress and aggression among police officers. AIDE Interdisciplinary Research.

Di Nota, P., Scott, S., Huhta, J.-M., Gustafsberg, H., & Andersen, J. (2024). Physiological Responses to Organizational Stressors Among Police Managers. *Appl Psychophysiol Biofeedback*, 49(1), 85-102. <https://doi.org/10.1007/s10484-023-09613-2>

Greenberg, J., & Baron, R. (2019). *Behavior in Organizations*. Prentice-Hall, Newjersey.

Jayatissa, R., Perera, A., & De Alwis, N. (2023). National Nutrition and Micronutrient Survey in Sri Lanka: 2022. UNICEF and WFP.

Mumford, E., Hudak, K., Liotta, M., & Ramey, S. (2023). Occupational prestige and job satisfaction in high-stress public safety work. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/police/paac049>

Patlan, J. (2019). What is job stress and how to measure it? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.

Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 19(1), 12-35.

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Faria, S., & Monteiro, S. (2020). Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. *Int J Environ Res Public Health*, 15(17), 67-85. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186718>

Ruiz, E., Salazar, J., Valdivia, M., Hernández, M., & Huerta, I. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169-182.

Sadulski, J. (2023). Why stress management skills are so important for police officers. American Public University System.

Scism, R. (2018). Human Fatigue in 24/7 Operations: Law Enforcement Considerations and Strategies for Improved Performance. *Police Chief Magazine*.

Toch, H. (2022). Stress in policing. U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs.

Violanti, J., Ma, C., Mnatsakanova, A., Fekedulegn, D., Hartley, T., Gu, J., & Andrew, M. (2018). Associations between police work stressors and posttraumatic stress disorder symptoms: Examining the moderating effects of coping. *Journal of police and criminal psychology*, 33(3), 271-282.

Yadav, N., & Yadav, G. (2025). A study on the prevalence of occupational stress among police personnel in Delhi. *Cureus*, 17(6), 1-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.7759/cureus.86588>

Zhang, L. (2025). The impact of occupational psychological stress on the subjective well-being of police: Mechanisms and interventions. *BMC Psychology*.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 