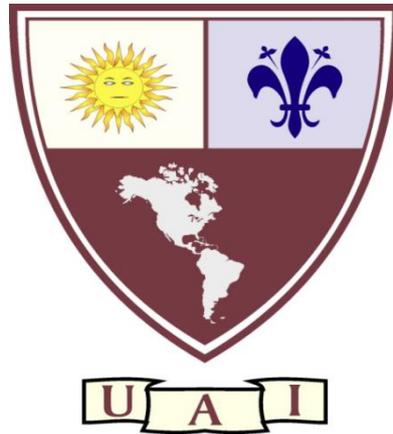


UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas



Tesis de grado

**ESTRÉS LABORAL, TOMA DE DECISIONES E IMPULSIVIDAD
EN POLICÍAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

Tesista

Carolina Elizabeth Diaz

Tutor

Dr. Pablo Domingo Depaula

Fecha de Entrega

Diciembre de 2020

Agradecimientos

A mi mamá por ser un ejemplo de lucha y perseverancia. A mis hermanos y a mi papá por comprender los tiempos no compartidos. A mi pareja por brindarme su apoyo y su cariño. A mi hijita por darme la fortaleza en la panza y al nacer.

Al Dr. Pablo Depaula, quien dedicó su paciencia, tiempo y compromiso, como así también supo alentarme y orientarme.

A mis compañeros y amigas de la Universidad, quienes fueron un apoyo muy importante durante la carrera. A todos los profesores quienes transmitieron su conocimiento.

Finalmente, agradecer a mis compañeros policías de la Provincia de Buenos Aires quienes colaboraron desinteresadamente y dedicaron su tiempo para ayudarme a finalizar mi Tesis.

ÍNDICE GENERAL

Agradecimientos _____	2
Resumen _____	6
Abstract _____	7
Introducción _____	8
PRIMERA PARTE _____	11
MARCO TEORICO Y ANTECEDENTES _____	11
CAPÍTULO I _____	12
1.1 Reseña histórica de la Policía de la Provincia de Buenos Aires _____	12
1.2 Ley 13.482 _____	13
1.3 Ley 13.982 _____	15
1.4 Jerarquías de los Subescalafones: Subescalafón General, Subescalafón Comando y Subescalafón Administrativo _____	16
1.5 Estructura y función de la policía-Ley 13.982 _____	16
1.6 Policía y comunidad _____	17
CAPÍTULO II _____	19
Estrés laboral _____	19
2.1 Definición de estrés _____	19
2.2 Definición de estrés laboral _____	20
2.3 Estrés Laboral y Policía _____	24
2.4 Antecedentes Estrés laboral _____	27
CAPÍTULO III _____	30
Toma de Decisiones _____	30
3. Definición _____	30
3.1 Policías y militares-Toma de decisiones _____	32
3.2 Toma de Decisiones y la Organización _____	33
3.3 Antecedentes toma de decisiones _____	34
CAPITULO IV _____	37
Impulsividad _____	37
4. Definición _____	37
4.1 Impulsividad desde el punto de vista clínico _____	38
4.2 Antecedentes- Impulsividad _____	42
SEGUNDA PARTE _____	44

PROPUESTA METODOLÓGICA	44
CAPÍTULO V	45
Propuesta Metodológica	45
5. Objetivos	45
5.1 Objetivo General	45
5.2 Objetivos Específicos	45
5.3 Hipótesis	46
5.4 Justificación y Relevancia	46
5.4.1 Relevancia teórica	47
5.4.2 Relevancia social	47
5.4.3 Relevancia práctica	48
5.5 Diseño	48
5.6 Muestra y Muestreo	49
5.7 Criterios de inclusión	51
5.8 Criterios de exclusión	52
5.9 Descripción de los Instrumentos	52
Cuestionario de Urgencia, Búsqueda de Sensaciones e Impulsividad (CUBI)	53
5.10 Procedimiento	54
5.11 Análisis	55
CAPITULO VI	56
Resultados	56
6.1 Descripción de las variables	56
6.1.1 Estadísticos descriptivos de la variable de Estrés Laboral	56
6.1.2 Estadísticos descriptivos de la variable Decisiones Urgentes bajo circunstancias extremas	60
6.1.3 Estadísticos descriptivos de la variable Impulsividad	60
6.2 Análisis de normalidad	61
Tabla 8	61
Prueba de normalidad de las variables	61
6.3 Análisis de comparación de variables	62
6.4 Correlaciones de variables	74
CAPÍTULO VII	88
Discusión	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106
ANEXO	120

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estadísticos sociodemográficos _____	50
Tabla 2: Estadísticos descriptivos del estrés laboral _____	58
Tabla 3: Estadísticos descriptivos del estrés laboral-Dimensión roles ocupacionales _____	58
Tabla 4: Estadísticos descriptivos del estrés laboral-Dimensión tensión personal _____	59
Tabla 5: Estadísticos descriptivos del estrés laboral-Dimensión recursos personales _____	59
Tabla 6: Estadísticos descriptivos de Toma de Decisiones _____	60
Tabla 7: Estadísticos descriptivos de Impulsividad _____	61
Tabla 8: Prueba de normalidad de las variables _____	61
Tabla 9: Diferencias en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad según el sexo en los efectivos policiales _____	64
Tabla 10: Diferencias en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad en efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires según Subescalafón _____	66
Tabla 11: Diferencia en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad en efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires según Antigüedad laboral _____	69
Tabla 12: Diferencias en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad en efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires según cantidad de horas trabajadas semanalmente _____	71
Tabla 13: Diferencias en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones en efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires según las horas dormidas por día _____	73
Tabla 14: Correlaciones de toma de decisiones e impulsividad _____	75
Tabla 15: Correlaciones entre toma de decisiones y estrés laboral _____	78
Tabla 16: Correlaciones entre estrés laboral e impulsividad _____	87

Resumen

El objetivo de la investigación fue estudiar la relación existente entre el estrés laboral, decisiones urgentes racionales/afectivas e impulsividad en policías de la provincia de Buenos Aires. La muestra estuvo compuesta por 217 policías. Se les administró un cuestionario sociodemográfico, el Inventario de Estrés Ocupacional (OSI), el Inventario Bases de Decisiones Urgentes bajo circunstancias extremas (BUDECI) y el Cuestionario de Urgencia, Búsqueda de Sensaciones e Impulsividad (CUBI). Los resultados obtenidos indican que existen correlaciones entre estrés laboral e impulsividad en algunas dimensiones y subescalas. Además, correlacionaron las variables decisiones urgentes racionales/afectivas con estrés laboral en algunas de las dimensiones y subescalas. Además, correlacionaron impulsividad y decisiones urgentes racionales/afectivas en algunas de sus dimensiones. Se hallaron datos significativos en estrés laboral (responsabilidad, ambiente físico, sobrecarga ocupacional, tensión física y soporte social). Por otro lado, en decisiones urgentes se encontraron datos significativos en decisiones urgentes racionales. En impulsividad los datos significativamente mayores se encontraron en la dimensión impulsividad por imprevisión. Por último, se obtuvieron datos significativos en la comparación con algunas variables sociodemográficos y las variables de estrés laboral, decisiones urgentes racionales/afectiva e impulsividad.

Palabras claves: estrés laboral, decisiones urgentes racionales/afectivas, impulsividad, policía de la provincia de Buenos Aires.

Abstract

The aim of this research was to study the relationship among work stress, rational/affective urgent decision and impulsivity in policemen and policewomen of Buenos Aires. The sample consisted of 217 policemen and policewomen from the province of Buenos Aires. They completed a Sociodemographic Questionnaire, the Work stress Questionnaire (OSI), the Urgent Decision under extreme circumstances Questionnaire (BUDECI) and Urgency, Search of Sensations and Impulsivity (CUBI). The results obtained showed that there are existing correlations between work stress and impulsivity in some subscales or domains. Besides, variables like rational/affective urgent decision correlated to work stress in some of its subscales or domains. It was also found that impulsivity and rational/affective urgent decision correlated in some of its domains. Relevant and significant results were found in work stress (responsibility, physical environment, work overload, physical tension and support). On the other hand, significant and relevant results were found in rational urgent decisions. Regarding impulsivity, the most significant result was found in one of its domains: lack of prevention. Significant results were found in comparison among sociodemographic characteristics, work stress, rational/affective urgent decision and impulsivity.

Key words: work stress, rational/affective urgent decision, impulsivity, police of the province of Buenos Aires.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (2004) indica que los estresores relacionados con el trabajo se encuentran en el horario del trabajo, como por ejemplo turnos mal organizados, largas jornadas laborales, horas extras, entre otros.

Anshel (2000) refiere que el trabajo que realizan los policías es considerado como uno de los trabajos más estresantes del mundo a diferencia de otras profesiones. Los policías de manera simultánea deben hacer cumplir la ley y satisfacer el servicio de los individuos. Luceño et al., (2010) al igual que otros autores consideran que el trabajo que realizan los policías está dentro de las profesiones más estresantes comparado con otras profesiones. Sin embargo, las investigaciones realizadas en esta área en particular son escasas.

Por otra parte, la policía es considerada uno de los primeros grupos que interceden en las situaciones de conflictos que se presentan en la comunidad (Parada, 2009). Además, la labor que realizan en muchas ocasiones se ve perjudicada por los cambios de normativa en la legislación (García, 2011).

Existe otro factor importante relacionado con la intervención de los policías, i.e., la toma de decisiones en situaciones extremas. Por lo que resulta pertinente investigar cuál es el tipo de decisiones que, en general, poseen los policías. Reiss (1984) señala que los policías toman decisiones constantemente en situaciones conflictivas y que el proceso es sincrónico ya que los policías pueden adaptar sus respuestas con respecto a lo que se enfrenta en el momento del conflicto. Aunque no siempre es así ya que depende de las posibilidades, las opciones y capacidades que poseen para resolver una situación específica.

Se destaca lo planteado por Cosentino et al., (2015) realizaron investigaciones acerca de la toma de decisiones urgentes racionales/afectivas, las cuales están basadas

en dos tipos de procesamientos de la información. Por un lado, las decisiones urgentes racionales que se basan en evaluar los pros y contras de la situación, así como calcular las probabilidades y planear las respuestas. Por otro lado, el procesamiento de tomar las decisiones urgentes afectivas/emocionales, en donde el sujeto se basa en la reacción subjetiva en relación a su estado emocional/afectivo.

Gran cantidad de autores como Buelow y Suhr (2009), Donohew et al., (2000), Dougherty et al., (2003), Thompson et al., (2006), Gullo y Dawe (2008), Romer (2010), Khodarahimi (2013), Martínez-Loredo et al., (2015) refieren que la impulsividad es un constructo multidimensional o multifacético, difícil de hallar un concepto definido, por lo tanto, resulta pertinente destacar la investigación realizada por Squillace y Picón-Janeiro (2017) quienes clasificaron a la impulsividad en tres categorías importantes, i.e., Urgencia Compulsiva, Impulsividad por Imprevisión y Búsqueda de Sensaciones.

En función a estas problemáticas en el ámbito policial se planteó la presente investigación con el fin de indagar la relación entre estrés laboral, toma de decisiones urgentes racionales/afectivas en situaciones extremas e impulsividad en policías de la Provincia de Buenos Aires. Con el fin de responder a los objetivos planteados en la investigación, la tesis fue dividida en dos partes y estuvo compuesta por varios capítulos. En la primera parte de la investigación se desarrolló lo planteado por distintos autores y antecedentes empíricos, se describieron los constructos en los siguientes capítulos: el concepto de policía en el capítulo I, estrés laboral en el capítulo II, toma de decisiones en el capítulo III y, por último, impulsividad en el capítulo IV.

En la segunda parte de la investigación, en el capítulo V se detalló la propuesta metodológica y todas las partes que lo componen: tipo de estudio, tipo de diseño, objetivo general y objetivos específicos, hipótesis, relevancia y justificación, participantes, muestreo, procedimiento y análisis de los datos, y los instrumentos utilizados para llevar a cabo la recolección de los datos. En el Capítulo VI se presentan los resultados del estudio y las interpretaciones pertinentes.

Finalmente, en el capítulo VII, se desarrolló la discusión del presente estudio. Se establecieron las limitaciones que presenta la investigación y se realizaron sugerencias para futuras investigaciones.

PRIMERA PARTE
MARCO TEORICO Y ANTECEDENTES

CAPÍTULO I

Policía de la Provincia de Buenos Aires

1.1 Reseña histórica de la Policía de la Provincia de Buenos Aires

La historia de la Policía resulta polémica desde el año 1880, por un lado, la historia de la Policía Federal Argentina y, por otro lado, la Policía de la Provincia de Buenos Aires. Su historia institucional comenzó en la época colonial, la Institución fue creada durante las Reformas Rivadavianas en el año 1821, y en el año 1880 se convirtió en la Policía de la Capital, que más tarde se llamó Policía Federal y luego se desprendió la Policía de Buenos Aires.

Con la federalización de Buenos Aires en 1880, comenzó una etapa histórica que se caracterizó por la escisión de la policía de la Capital y la de la provincia de Buenos Aires. Luego que las autoridades provinciales hicieron entrega de la ciudad al gobierno nacional, el presidente de esa década, Julio Roca escogió como primer jefe de la policía de la Capital al doctor Marcos Paz. Asimismo, el 13 de Diciembre de 1880 mediante la Orden del Día se “creó” la Policía de la Provincia de Buenos Aires, confirmando posteriormente como su primer jefe al Coronel Julio Dantas, quien ya se venía desempeñando en el cargo desde los meses previos. La labor principal del jefe de policía Dantas durante ese tiempo fue la de agrupar y organizar las jurisdicciones policiales del interior provincial. Recorrió muchas comisarías, buscando llevar a la práctica lo que la nueva legislación policial bonaerense le exigía, es decir el reconocimiento de una conducción centralizada de la institución, para lograrlo, designó comisarios de policía dispuestos a obedecer a su jefatura.

Desde el comienzo del año 1930 a fines de 1950, la Policía pasó a ser un elemento manejable y de relativa efectividad al servicio de los gobiernos que se encontraban en dichas décadas, se fueron transformando en una agencia estatal con disciplinas,

llegando a ser una organización vertical e ideológicamente moldeada, se organizó en base a los objetivos militares y políticos con los que se pretendió equilibrar o neutralizar, la protesta social.

La Policía se dividió en tres etapas, en primer lugar, la década del treinta, fase de transformación en donde se ponen las bases más importantes de la policía, en segundo lugar, la revolución de junio de 1943, época en donde se realiza las reformas de la policía provincial y, por último, el período de la revolución libertadora, en donde la organización institucional refleja una fuerte impronta de militarización de su estructura (Cortés Conde, 1937).

Sain (2008) refiere que a comienzos de los años ochenta la policía estatal tuvo en sus manos el control y la vigilancia de la población hasta el retorno de la democracia.

A fines de la década de 1990 se realizó una profunda revisión de las políticas públicas, con respecto al manejo de seguridad pública en la policía. Sozzo (2002) refiere que la policía se fue adaptando a un perfil más definido debido a que en toda América Latina se consolidaba un orden estatal, en donde se vinculaba al liberalismo y al autoritarismo.

1.2 Ley 13.482

En la actualidad la Policía de Seguridad de Buenos Aires o también llamada Policía Bonaerense cumple con la función de seguridad y judicial dentro de la provincia de Buenos Aires. Según la Ley 13.482, está compuesta por 221 artículos, el Artículo 2 describe a las distintas áreas, la cual se encuentra comprendida de las siguientes maneras:

Artículo 2 Inciso 1º. Área de las Policías de Seguridad, en la que quedan comprendidas las siguientes Policías y organismos:

- a) Policías de Seguridad de Distrito.
- b) Policías de Seguridad Comunal.

- c) Policía de Seguridad Vial.
- d) Policía de Seguridad de Custodia de Objetivos Fijos, Personas y Traslado de Detenidos.
- e) Policía de Seguridad Buenos Aires 2.
- f) Policía de Seguridad Siniestral.
- g) Policía de Seguridad de Servicios y Operaciones Aéreas.
- h) Todas las Superintendencias, las Jefaturas Departamentales de Seguridad y los demás organismos y unidades policiales de seguridad actualmente existentes y las que se determinaren, dependientes de cada una de las Policías de Seguridad.

Inciso 2º. Área de las Policías de Investigaciones, en la que quedan comprendidas las siguientes Policías y organismos:

- a) Policía de Investigaciones en Función Judicial.
- b) Policía de Investigaciones de Delitos Complejos.
- c) Policía de Investigaciones del Tráfico de Drogas Ilícitas.
- d) Policía Científica.
- e) Registro de Antecedentes.
- f) Todas las Superintendencias, y los demás organismos y unidades policiales de investigaciones actualmente existentes y los que se determinaren, dependientes de cada una de las Policías de Investigaciones.

Inciso 3º. Área de la Policía de Información, en la que queda comprendida: Superintendencia de Evaluación de la Información para la Prevención del Delito. Los demás organismos y unidades policiales de información actualmente existentes y los que se determinaren, dependientes de la Policía de Información.

Inciso 4º. Área de la Policía de Comunicaciones y Emergencias, la que comprende:

- a) Superintendencia de Comunicaciones.

- b) Sistema de Atención Telefónica de Emergencias (S. A. T. E.)
- c) Los demás organismos y unidades policiales de comunicaciones que se determinaren, dependientes de la Policía de Comunicaciones y Emergencias.

Inciso 5º. Área de Formación y Capacitación Policial, la que comprende:

- a) Institutos de Formación Policial.
- b) Centro de Altos Estudios Policiales.
- c) Centros de Entrenamiento

1.3 Ley 13.982

Con respecto a las funciones específicas que deberá desempeñar el policía en cuanto al escalafón de oficiales en la Ley 13.982 Artículo 27 las funciones específicas que deba desempeñar el personal policial, el Escalafón de Oficiales estará dividido en los siguientes Subescalafones: Oficiales del Subescalafón General; Oficiales del Subescalafón Comando; Oficiales Profesionales; Oficiales Administrativos; Oficiales Técnicos; Servicios Generales; Personal de Emergencias Telefónicas 911; Personal Civil.

El Artículo 3 de esta ley refiere que las Policías Bonaerenses, son instituciones civiles armadas, que poseen jerarquías y son profesionales.

El artículo 29 refiere las jerarquías de los distintos subescalafones y personal de alumnos, será dividido en los siguientes grados: a) Personal Subescalafón Comando: 1) Oficiales de Conducción: Comisario General, Comisario Mayor 2) Oficiales de Supervisión: Comisario Inspector 3) Oficiales Jefes: Comisario, Subcomisario 4) Oficiales Subalternos: Oficial Principal, Oficial Inspector, Oficial Subinspector, Oficial Ayudante, Oficial Subayudante b) Personal Subescalafón General 1) Oficiales Superiores Mayor, Capitán, Teniente 1º 2) Oficiales Subalternos: Teniente, Subteniente, Sargento, Oficial 3) Personal de Cadetes

ARTICULO 34. Para los Subescalafones Comando, Profesional, Técnico y Administrativo se establecen 10 (diez) grados conforme al Anexo I de la presente. (Comisario General, Comisario Mayor, Comisario Inspector, Comisario, Subcomisario, Oficial Principal, Oficial Inspector, Oficial Subinspector, Oficial Ayudante, Oficial Subayudante)

ARTICULO 35. Para los Subescalafones General y de Servicios Generales se establecen 7 (siete) grados conforme al Anexo II. (Mayor, Capitán, Teniente 1º, Teniente, Subteniente, Sargento, Oficial)

1.4 Jerarquías de los Subescalafones: Subescalafón General, Subescalafón Comando y Subescalafón Administrativo

Subescalafón comando

Jerarquías	Insignia
Comisario general	
Comisario mayor	
Comisario inspector	
Comisario	
Subcomisario	
Oficial principal	
oficial inspector	
Oficial subinspector	
Oficial ayudante	
oficial sub ayudante	

Subescalafón General

Jerarquías	Insignia
Comisario general	
Comisario mayor	
Comisario inspector	
Comisario	
Subcomisario	
Oficial principal	
oficial inspector	
Oficial subinspector	
Oficial ayudante	
oficial sub ayudante	

Subescalafón Administrativo

Jerarquías	Insignia
Comisario general	
Comisario mayor	
Comisario inspector	
Comisario	
Subcomisario	
Oficial principal	
oficial inspector	
Oficial subinspector	
Oficial ayudante	
oficial sub ayudante	

1.5 Estructura y función de la policía-Ley 13.982

En cuanto a su estructura la Policía es un servicio municipal la cual intenta satisfacer las necesidades de cada municipio, y está descentralizada por distritos, para poder realizar su operatividad de forma organizada.

Con respecto a su función, es proteger el orden y la seguridad pública cuando ésta se ve amenazada por personas que recurren a la violencia o al terror, prevenir delitos e investigarlos, asistir en todo tipo de emergencia que requiera la comunidad. El accionar del Policía debe adecuarse a la razonabilidad, tratando de evitar cualquier tipo de acción que sea abusiva o discriminatoria, así como también tratar de no implicar la fuerza física o moral hacia las personas, es decir que deberá proceder al principio de forma disuasiva, preservando la libertad y la vida de las personas.

Por otra parte, la Policía deberá recibir denuncias e investigar los hechos según lo que la ley determine, brindando protección y asesoramiento a las víctimas, además realizar acciones de vigilancia y protección de lugares públicos, de personas y de eventos donde puedan prevenir hechos delictivos. El personal policial no solo debe prevenir los hechos delictivos si no que deberá implementar mecanismos de disuasión ante estas situaciones vulnerables de la seguridad pública.

Los miembros de esta fuerza poseen determinados poderes básicos como la detención, aprehensión o el arresto de sujetos que incumplen con la ley, registro e incautación, uso de las fuerzas y a su vez, usos de armas de fuego. Por consiguiente el personal policial deberá utilizar el arma de fuego únicamente en caso de legítima defensa o en situaciones que exista peligro grave como la vida de las personas o para evitar un delito en donde implique peligro hacia otras personas que se encuentran ajenas a la situación.

1.6 Policía y comunidad

La Policía se encuentra ante un conflicto o dilema que es encontrar un equilibrio con los ciudadanos, si bien la función de ellos es protegerlos, también necesitan de la colaboración de las personas para poder resolver los conflictos o problemas que existen en cada municipio. Según Parada (2009), la Policía es considerada como uno de los primeros grupos que intervienen en situaciones de emergencias, acuden en las altas demandas de los ciudadanos, sobre todo en la falta de control y los conflictos diarios

que presentan la comunidad, a pesar de ser los primeros en llegar en las emergencias, los policías no están bien dotados para muchos contextos con protocolos de estandarización de actuación. Por otro lado, Peiró (2004), refiere que los policías deben estar bien entrenados para llegar a los lugares de conflictos, antes que otros grupos más especializados. Los policías no sólo deberán estar pendientes de la seguridad de los ciudadanos, sino que deberán atenderlos y garantizar que se encuentren a salvo, manteniendo el control. Por lo tanto, el policía trabaja en un entorno conflictivo, relacionado con la marginalidad y criminalidad (Chapleau, 2008; Parada, 2009; García, 2011).

Por otra parte, García (2011) refiere que los policías en muchas ocasiones se ven perjudicados por los cambios de normativa en la legislación, presentan impotencia al percibir que el Sistema de Administración de Justicia dejan en libertad a los delincuentes, cuando ellos han arriesgado su vida para proceder a detenerlos.

Por último, algunos autores (San Sebastián et al., 2003; Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2005; García, 2011), describen que a los efectivos policiales se les exige que actúen contra la delincuencia y, por otro lado, se los trata como enemigos de la sociedad, por ejemplo, los ciudadanos actúan negativamente ante la presencia de los efectivos policiales cuando acuden a un evento, o realizan infracciones de tránsito y ordenanzas municipales de cada municipio.

CAPÍTULO II

Estrés laboral

2.1 Definición de estrés

Lazarus y Folkman (1986) definen el concepto de estrés refiriéndose a las interrelaciones que se producen entre la persona y su contexto. Se produce el estrés, cuando el sujeto valora lo que sucede como algo que supera los recursos con los que cuenta y pone en peligro su bienestar personal. Es decir que el estrés aparece cuando el sujeto da cuenta de un cierto desajuste entre lo que se le demanda y los recursos con los que cuenta. Por otra parte, se encuentra la evaluación cognitiva que realiza el sujeto, pero también se tiene en cuenta el elemento emocional que conlleva esta situación.

Selye (1956), señala que casi nunca se tiene en cuenta cuando se analizan los estresores en forma individual, ya que el estrés es un fenómeno que va en aumento, por ejemplo, si emerge una nueva presión del ambiente, se suma al estrés que el individuo posee y si es alto el estrés, puede ser peligroso para el sujeto.

Se puede definir al estrés como un estado de presión y de tensión que se obtiene ante las situaciones exigentes, en donde los sujetos consideran que estas situaciones se encuentran por encima de sus capacidades o de sus recursos. El estrés se podría manifestar de distintas maneras, por lo tanto, podría traerles a los sujetos diversas consecuencias que lo afectan, es una *“respuesta adaptativa, mediada por las características individuales, y/o por procesos psicológicos, señalando a su vez la consecuencia de una acción, de una situación o de un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas”* (Ivancevich & Matteson, 1985).

Sánchez et al., (2001) describen que el estrés no es negativo, cuando nos motiva e incentiva a ser mejores en el ámbito de trabajo y también en nuestra vida, lo definen como un factor positivo, ya que provoca satisfacción laboral y mejora la productividad en cuanto al trabajo. Por otro lado, refieren que cuando el factor de estrés se comporta

de forma negativa comienza a perjudicar a la persona y tiene como consecuencia alteraciones físico-psíquicas.

Cullen et al., (1985) indican que el estrés es la tensión psicológica ante una situación o exposición exigente o angustiante siendo esto los factores estresantes.

2.2 Definición de estrés laboral

Cooper et al., (1976) y Cullen et al., (1985) refieren por un lado que el estrés es la angustia o tensión psicológica de aquella exposición a situaciones exigentes. Por otra parte, refieren que el estrés laboral es la respuesta a los estresores organizacionales relacionadas al ámbito laboral, por lo tanto, el sujeto percibe una amenaza en su bienestar y seguridad en el lugar del trabajo. A su vez, Crank et al., (1995) refieren que los factores individuales también están implicados en los resultados del estrés además de los factores organizacionales.

Por otra parte, Eriksen et al., (2007), describen que el estrés laboral por un lado puede ser positivo si aumenta la productividad, pero si este incremento se vuelve excesivo produce un impacto negativo en el desempeño laboral y la salud del sujeto.

Cooper y Marshall (1976) describen cinco categorías específicas del estrés en el trabajo, la primera refiere a estresores que son *intrínsecos al trabajo*, indican el aumento de los deberes que hacen que una carga de trabajo sea muy pesada para el sujeto. La segunda categoría es el *rol dentro de la organización*, que refleja el conflicto de rol y la ambigüedad de rol. El conflicto de rol indica peticiones conflictivas sobre el empleado, la ambigüedad de rol surge cuando las demandas o expectativas que se les impone al sujeto no están claras. La tercera categoría refiere al *desarrollo profesional*, el sujeto se siente afectado en cuanto a su futuro dentro de la organización. La cuarta categoría refiere a las *relaciones en el trabajo*, refiriéndose a interacciones entre el empleado y los subordinados y compañeros de trabajo. Finalmente, la última categoría corresponde a la *estructura y el clima de la organización*, haciendo referencia al orden de la organización y de qué manera afecta al empleado.

Parker y DeCotiis (1983), refieren que el estrés laboral puede provocar conductas de evitación y disminución en cuanto a su rendimiento laboral, produciendo ineficacia y menor productividad en el trabajo, como así también absentismo. Ramos et al., (1997), expresan lo mencionado anteriormente indicando que el estrés laboral afecta de manera negativa a la organización y a los individuos e implica costes en la organización que además va en crecimiento y produce la baja calidad de los servicios y de la producción.

La Organización Mundial de la Salud (2004), indica que los estresores relacionados con el trabajo se asocian con el horario de trabajo, como largas jornadas de trabajo y horas extras, horarios inflexibles, turnos mal organizados, trabajos imprevisibles, etc.

En relación con el estrés laboral ha sido un tema abordado, sin embargo, para la presente investigación se tomarán en cuenta los desarrollos realizados por Schmidt et al., (2003) quienes realizaron una extensa investigación acerca del estrés laboral, estos autores refieren que el malestar ocupacional requiere de ciertas características, estresores como roles ocupacionales, tensión psicológica y recursos de afrontamiento. Dentro de la dimensión roles ocupacionales se hallan otros estresores particulares como: sobrecarga ocupacional (mide el grado de las demandas ocupacionales que exceden los recursos ya sea personales o laborales y el grado en que el sujeto es capaz de cumplir con la carga esperada en el trabajo); insuficiencia de rol (mide el grado de entrenamiento del sujeto, también la educación, las habilidades y la experiencia que están ajustados a los requerimientos del trabajo); ambigüedad de rol (mide el grado en que las expectativas prioridades y criterios de evaluación, en su lugar de trabajo, son claros para el sujeto); fronteras de rol (mide el grado en que el sujeto experimenta demandas de rol y lealtades conflictivas en el lugar de trabajo); responsabilidad (mide el grado en que el sujeto siente o tiene gran responsabilidad sobre el bienestar o desempeño de otros en el lugar de trabajo); y ambiente físico (mide el grado en qué el sujeto está expuesto con respecto a altos niveles de toxicidad en el ambiente o a condiciones físicas extremas)

En relación a la dimensión tensión psicológica se hallan estresores como tensión vocacional (mide el grado que el sujeto tiene problemas con la calidad de su trabajo. Además mide actitudes hacia el trabajo); tensión psicológica (mide el grado en que el sujeto experimenta problemas); tensión interpersonal (mide el grado en que el individuo percibe disrupción en las relaciones interpersonales); y tensión física (mide el grado en que el sujeto refiere a quejas sobre enfermedades físicas o hábitos malos de autocuidado) Luego, en la dimensión recursos de afrontamiento los autores hacen hincapié en recreación (mide el grado en donde el sujeto realiza actividades que son relajantes y actividades que son recreativas y regulares que le son placenteras) autocuidado (mide el grado en donde el sujeto practica actividades regularmente que reducen o alivian el estrés crónico); soporte social (mide el grado en donde el individuo siente apoyo y ayuda de otras personas); y afrontamiento racional cognitivo (mide el grado en que el individuo posee y usa habilidades cognitivas para enfrentar el estrés relacionado con el ámbito laboral). Los autores describen a estos estresores de la siguiente manera:

- **Sobrecarga ocupacional:** indica que el sujeto indica un exceso en las demandas ocupacionales que exceden sus recursos y pueden sentirse incompetentes para el trabajo.
- **Insuficiencia de rol:** los sujetos señalan que poseen una mala adecuación entre sus habilidades y su trabajo, pueden tener sentimientos de que no progresan en su carrera, como así también manifestar aburrimiento.
- **Fronteras de rol:** el sujeto puede no tener claro las líneas de autoridad ya que puede tener más de una persona dándole órdenes por lo tanto presenta ciertos conflictos con sus supervisores y grupos.
- **Responsabilidad:** son aquellos sujetos que pueden sentir presiones por trabajar con gente difícil siendo empleados o público a tratar. También refieren que hay sujetos que tienen que dar respuestas constantemente.

- **Ambiente físico:** los sujetos están expuestos a factores externos como frío, calor, humedad, ruidos fuertes, olores desagradables, etc. Así como también problemas con los horarios de trabajo.

- **Tensión vocacional:** el sujeto puede manifestar falta de interés en el trabajo, aburrimiento, desánimo, por lo cual puede provocar accidentes, problemas de concentración y absentismo.

- **Tensión psicológica:** el sujeto puede manifestar sentimiento como estar irritables, ansiosos, deprimidos,

- **Tensión interpersonal:** el sujeto puede manifestar querer estar solo o por el contrario depende de sus amigos o familiares, también puede presentar peleas constantemente con sus afectos.

- **Tensión física:** los sujetos pueden reportar preocupaciones por presentar síntomas físicos como dolores de estómago, problemas alimentarios, problemas en el sueño, etc.

- **Recreación:** los sujetos indican que aprovechan su tiempo libre, realizan actividades que los relajan y son satisfactorias.

- **Autocuidado:** son aquellos sujetos que manifiestan dormir ocho horas por día, son cuidadosos con la comida, ejercicios y evitan consumir sustancias dañinas como el alcohol, café, drogas, etc.

- **Soporte social:** son aquellos sujetos que cuentan con por lo menos una persona con quien ellos pueden hablar de sus preocupaciones acerca del trabajo y cuentan con aunque sea una persona para realizar cosas cotidianas.

- **Afrontamiento racional cognitivo:** son aquellas personas que cuentan con habilidades para resolver problemas e identifican lo importante del problema. Son hábiles para reorganizar y reexaminar sus actividades. Como así también pueden realizar otro tipo de trabajo en sus casas sin pensar en el trabajo cotidiano.

2.3 Estrés Laboral y Policía

Según Selye (1956) la profesión de los policías era uno de los trabajos que generaba más angustias que otras profesiones y por lo tanto eran más estresantes. Maslach (1978) describe que los policías cuando se ven confrontados con las demandas del trabajo y no se sienten capaces de manejarlas, el estrés aumenta y produce un desequilibrio entre esas demandas y la capacidad de respuesta es baja ante situaciones de conflicto. Por otra parte, este autor hace referencia que los profesionales de servicio público que afrontan demandas estresantes se encuentran emocionalmente cansados y muestran una actitud negativa hacia el público. Sin embargo, se espera del policía en su trabajo una actitud eficaz en la resolución de los conflictos que son altamente estresantes como accidentes de tránsito, muertes, altercados violentos, etc. El autor refiere que, si el policía constantemente se encuentra con un conflicto tras otro, los ciudadanos se convierten en objetos sin sentimientos y esto hace que cuando tienen que resolver un conflicto les parece irrelevante lo sucedido.

Casalnueva y Di Martino (1994) clasifican la profesión del policía como una de las profesiones con más estrés luego de la minería, y se encuentra por encima de la medicina y enfermería, debido a que exponen su vida en cualquier momento. Asimismo, Durán (2010) indica que el estrés laboral es un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, a su vez define el estrés laboral como un proceso opuesto entre el entorno y la capacidad de respuesta del sujeto, por lo tanto, esta baja capacidad de respuesta ante las demandas genera en el efectivo policial consecuencias negativas y fracaso. Así como también, Anshel (2000) refiere que el trabajo que realizan los efectivos policiales y los de defensa en general, es considerado como una de las ocupaciones más estresantes del mundo. Del mismo modo, Sánchez et al., (2001) señalan que la profesión policial es estresante porque su fuente se basa en las relaciones con la sociedad, por lo tanto, el trabajo del efectivo policial se realiza en un entorno conflictivo, en donde se encuentran la criminalidad y la marginalidad. Es

decir que los policías deben acudir a las altas demandas de la comunidad, en donde se presentan los conflictos diarios, a su vez estos policías no poseen el control de esta comunidad, así como tampoco están dotados para muchas situaciones que se les presentan (Peiró, 2004). A su vez, Parada (2009), refiere que los efectivos policiales deben estar entrenados para llegar al evento del conflicto en primera instancia, antes que otros grupos más especializados, velando por la seguridad, la asistencia de los ciudadanos, manteniendo el control y manteniéndolos a salvo.

Por otra parte, Violanti y Aron (1994) realizaron un estudio en donde los estresores más altos que presentaron los policías fueron matar a alguien o la muerte de compañeros, como así también en lo que respecta a lo organizacional/administrativo y otros factores altos fueron el inadecuado apoyo de la institución y de sus superiores, como por ejemplo un compañero de patrulla incompatible y falta de personal.

Con respecto a los estresores del trabajo, Sánchez et al., (2001) indican algunos factores endógenos en cuanto a la profesión y organización policial, factores inherentes al puesto de trabajo, como el trabajo excesivo en donde la carga laboral del policía puede inducir a la aparición de fatiga psíquica y estrés provocando episodios de estrés laboral, por lo tanto la sobrecarga laboral puede también llevar al peligro físico del policía. Otro factor derivado de la función de organización puede producirse en la ambigüedad, en donde el policía no tiene en claro lo que se le exige y esto le genera inseguridad en el trabajo y un aumento de la carga psíquica. También estos autores mencionan el conflicto de funciones, responsabilidad; con respecto al conflicto de funciones refieren que a los policías se les plantea pedidos contradictorios en la asignación de las tareas, esto provoca al efectivo policial inseguridad en cuanto a su forma de actuar, llevándolo a un aumento de tensión y carga emocional. En cuanto a responsabilidad refieren que la poseen en cuanto a la seguridad de otras personas. Además refieren que les aumenta el grado de estrés laboral cuando la participación en las decisiones es nula o escasa, esto provoca al policía frustración e insatisfacción. Otro factor importante es el de las relaciones personales, es decir que cuando se presentan

malas relaciones, mala convivencia en el trabajo, genera al personal policial un mal rendimiento y un incremento en la tensión desencadenando un incremento del nivel de estrés.

Cabe señalar también, que se realizaron investigaciones, en donde se han identificado diferentes tipos de estresores desde diferentes ámbitos, señalando como los principales estresores, i.e., factores físicos, relaciones interpersonales y grupales, demanda y contenido del trabajo, la cultura organizacional y factores del clima, las características del individuo, los factores sociales. Por lo tanto, el desequilibrio entre los estresores mencionados y la respuesta del sujeto puede convertirse en estrés y provocar efectos negativos psicológicos, físicos y de comportamiento. (Castilla et al., 2000; Day & Livingstone, 2001; Cotton & Hart, 2003; Ramos et al., 2007). Por otro lado (Goiria et al., 2003; Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2005; Pérez, 2009; García, 2011), refieren que el Conflicto de Rol, es uno de los aspectos que el policía enfrenta, es decir que en algunas situaciones tiene que cumplir con dos o más obligaciones opuestas que implican por un lado las solicitudes del ciudadano, y por otro lado las órdenes de sus superiores. Por lo tanto, las instituciones ante esta problemática se enfrentan a costos muy altos, tanto humanos como económicos, que se ven perjudicados en la efectividad y la eficacia, así como también en la competitividad y en el rendimiento (Colligan & Higgins, 2005).

Otro tema a importante a destacar es lo que señala Navarro (2002), con respecto a la adecuación o inadecuación del uso de arma de fuego en los policías en cuanto a su inestabilidad emocional o factores situacionales como el estrés, pueden provocar una incorrecta realización de su trabajo, la cual implica consecuencias negativas tanto como para el efectivo policial como para otras personas.

En la actualidad el trabajo de los efectivos policiales se sigue considerando como una de las profesiones más estresantes, aunque los estudios realizados son escasos, (Luceño et al., 2010).

2.4 Antecedentes Estrés laboral

Según Torres Álvarez et al., (2002) realizaron una investigación basada en la autopercepción de estrés laboral y distrés en la policía municipal de la Comunidad Autónoma del País Vasco, donde analizaron e identificaron un conjunto de estresores ocupacionales y organizacionales que estaban asociados a la autopercepción del estrés laboral y el distrés, el que fue asociado con síntomas de somatización, como hostilidad y depresión. Para llevar a cabo esta investigación se construyó un cuestionario de Estrés Laboral Municipal (ELPM) de 65 ítems, los cuales quedaron reducidos en 48 ítems. Participaron del estudio 336 sujetos, 89,7% varones y el 10,3% mujeres, con edad media de 39 años. La escala es de tipo Likert basado en cuatro categorías desde 0 a 3 (desde nunca a siempre). El distrés se midió con tres subescalas del inventario autoevaluativo SCL-90R (*Symptom Check List-90- Revised*), desarrollado por Derogatis (1992) y adaptado al castellano por González de Rivera et al., (1989). Las subescalas son depresión 13 ítems, hostilidad 6 ítems y somatización 12 ítems, se basa en una escala de cinco categorías, desde ausencia total del síntoma valorado con 0 hasta máxima intensidad del síntoma valorado con 4.

A través del cuestionario/autoinforme Estrés Laboral Policía Municipal (ELPM) identificaron cinco estresores: desempeño de rol, el estilo de dirección, la gestión personal y la sobrecarga de trabajo como fuente de estrés. Sin embargo, los estresores percibidos por los policías municipales coinciden con las de otros miembros de otras organizaciones, como aquellas relacionadas con la comunidad y las relacionadas con el Sistema Judicial y con otras Policías. Los resultados muestran que existe una relación directa positiva entre el estrés percibido y el distrés psicológico. Con respecto a los tres síntomas de distrés el efecto directo se acentúa solamente en el caso de sobrecarga de trabajo, que predice los síntomas de depresión y hostilidad en los policías municipales, los cuales son explicados por el deterioro de la imagen y credibilidad de la institución.

Por otro lado, García Albuerne et al., (2013), realizaron una investigación acerca de las diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de la policía local atendiendo al género y la antigüedad. El objetivo de este estudio fue evaluar en los policías locales de España las diferencias según género y años de antigüedad en estrés laboral percibido y las diferencias en riesgos psicosociales. Para llevar a cabo esta investigación participaron 439 policías, 394 hombres y 45 mujeres. Se utilizó el cuestionario de Evolución de riesgos psicosociales DECORE (Luceño & Martín, 2008), el que consta de cuatro escalas: control, recompensas, apoyo organizacional y demandas cognitivas y tres índices, desequilibrio demandas-control, desequilibrio demandas-recompensas, finalmente índice global de riesgos. Para medir estrés laboral percibido utilizaron las Escalas de apreciación del estrés, escala "S", escala de estrés sociolaboral, EAE (Fernández & Mielgo, 2006). Esta escala evalúa el trabajo en sí mismo, el contexto laboral, y la relación del individuo con el trabajo. Se analizan dos categorías: Presencia (SI) o Ausencia (No) del evento estresante, llamados como categoría Frecuencia. La segunda categoría la llamaron Intensidad, lo que les indica el nivel con que han vivido esos hechos estresantes, calificándolos en (0, 1, 2, 3). Como resultado indicaron que no se hallaron diferencias significativas en estrés laboral percibido ni en riesgos psicosociales en el género, en relación a la antigüedad laboral si se hallaron diferencias significativas en el estrés laboral percibido, en los policías que llevan más de 15 años de antigüedad laboral, pero no se hallaron datos significativos en riesgos de estrés psicosocial.

Por último, Blanco-Álvarez y Thoen (2017) realizaron un estudio que estuvo basado en factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. El objetivo de esta investigación fue demostrar si la policía penitenciaria de Costa Rica experimenta estrés laboral y si ésta se relaciona con estrés, ansiedad, depresión, *burnout* y otras características ocupacionales y personales. Además, se intentó demostrar si existen diferencias de los factores mencionados entre hombres y mujeres. Para llevar a cabo esta investigación se utilizó la Escala de Depresión, Ansiedad y

Estrés (DASS-21, en su versión español) desarrollada por Lovibond y Lovibond (1995), que evalúa tres constructos: depresión; ansiedad y estrés, esta escala fue validada en una muestra de 329 participantes costarricenses por Campos et al. (2014). La escala consta de 21 ítems; cada subescala se compone de siete ítems. Por otro lado, se utilizó la Escala de Estrés Laboral para Oficiales Correccionales (WSSCO, traducido al español, desarrollado por Senol et al., 2006). Esta escala contiene cinco subescalas: sobrecarga de trabajo, conflicto de roles y ambigüedad de roles, inadecuaciones en las condiciones físicas de la prisión, percepción de amenazas y problemas generales. Cabe destacar que esta escala se desarrolló en Turquía y está validada solo en inglés. Por último, se utilizó el Cuestionario Breve de Bournout (CBB, en su versión española) este cuestionario mide las consecuencias y los antecedentes del constructo de *burnout*, desarrollado por Moreno et al., (1997). Los resultados mostraron que todas las subescalas del DASS se correlacionaron entre sí, pero el *burnout* correlacionó solo con la subescala de estrés. Por otro lado, no se encontraron diferencias entre hombre y mujeres en ninguna de las variables.

CAPÍTULO III

Toma de Decisiones

3. Definición

Según estudios realizados, la toma de decisiones hace referencia a la capacidad cognitiva de elegir, por lo tanto, se puede definir como “un proceso amplio que puede incluir tanto la evaluación de las alternativas, el juicio, como la elección de una de ellas (...)” (Artieta Pinedo & González, 1998; p. 368). Por consiguiente, la toma de decisiones comprende, juicios probabilísticos, construcción de alternativas, decisión, categorización y análisis. Asimismo, tomar decisiones es una actividad que se realiza cotidianamente, ya que decidimos diariamente sobre diversos asuntos, pero el objetivo de estas decisiones es tomar la decisión más acertada.

Por otra parte, Epstein (1994) hace referencia a dos sistemas de procesamiento de la información, por un lado, de tipo analítico y, por otro lado, de tipo intuitivo. En cuanto al sistema intuitivo se refiere que es un sistema experiencial, que se encuentra asociado al afecto, es un proceso de pensamiento rápido, espontáneo. Por otro lado, el sistema cognitivo analítico refiere a un procesamiento del pensamiento más lento, que requiere de un mayor esfuerzo mental subordinado a reglas lógico-matemáticas y relativamente flexibles. Teniendo en cuenta estos dos tipos de modelos de decisiones, Salas et al., (2010) afirman que las características individuales de los sujetos son importantes en cuanto a la ausencia o presencia de estímulos estresores. Estos autores manifiestan que la presión del tiempo es uno de los estresores, y posee cierta influencia al uso de la intuición para la toma de decisiones, debido a que su insuficiencia aumenta la dependencia sobre este proceso cognitivo inconsciente, teniendo en cuenta que los decisores no poseen de una cantidad de tiempo que les permita una búsqueda de estrategias basada en modelos decisorios conscientes y racionales. Luego Aczel et al., (2011) indican que el pensamiento consciente podría bajar cierta eficacia en las

decisiones por alguna interferencia autogenerada. Por otro lado, Dijksterhuis y Nordegren (2006) señalan que el pensamiento inconsciente resulta de la intuición que proviene del sentimiento o sensación que el sujeto prefiere realizar cuando toma la decisión, por lo tanto, el sujeto no es consciente de este tipo de sentimiento o sensación.

Rojot (2008) considera que la toma de decisiones tiene que ver con el ambiente o el entorno de los sujetos. Además, el autor argumenta que la racionalidad del sujeto se encuentra limitada al uso del pensamiento analítico, dado a aspectos particulares como por ejemplo el alto nivel de incertidumbre ambiental, es decir que el desconocimiento o incertidumbre exigen la adaptación informativa y contextual, en donde el desconocimiento complejiza la toma de decisiones, por lo tanto, esta incertidumbre tiende a la inadecuación de la toma de decisiones y podría llevar a serias consecuencias de los sujetos como su integridad física. En relación a los procesamientos decisorios tanto intuitivos como analíticos, también se diferencian por el tiempo de respuesta en cuanto a la cantidad de recursos que posee la memoria de trabajo, entonces es importante determinar si aquellos sujetos que tienen un estilo predominantemente intuitivo se desenvuelven mejor en situaciones de alta incertidumbre, que aquellos sujetos que tienen un estilo predominantemente analítico en entornos de baja incertidumbre (Azzollini et al., 2012).

Ramos y Ávila (2010) consideran que el grado de flexibilidad cognitiva y el grado de conflicto son elementos que pueden actuar sobre la racionalidad en los procesos de toma de decisiones. Por lo tanto, para estos autores la flexibilidad cognitiva en el proceso de toma de decisiones otorga más opciones e información para la toma de decisión. Por otro lado, Dane (2010) hace referencia a la flexibilidad cognitiva como la capacidad de explorar nuevas ideas o situaciones en el proceso de toma de decisiones.

En cuanto a la toma de decisiones urgentes Grandori (2015) manifiesta que debe ser rápida, racional y confiable en aquellas actividades que resultare como primeros auxilios (militares o policías) a víctimas de desastres. Este autor señala que los profesionales que trabajan en ambientes en donde se encuentran con situaciones imprevistas, de

riesgos y con incertidumbre deben dar respuestas rápidas y efectivas a los problemas que no fueron clasificados con anticipación y para el cual no hay modelos de respuestas efectivas. Es decir que, en los manuales de capacitación no pueden incluir todas las situaciones, procedimientos o instrucciones para otorgar todas las respuestas a los distintos eventos de las cuales deben resolverse en poco tiempo. Con respecto a la variable del tiempo, este autor refiere que los acontecimientos de incertidumbre y riesgo demandan decisiones rápidas en relación con otras situaciones donde las decisiones pueden tomarse en un tiempo más prolongado.

En relación a la toma de decisiones para la presente investigación se tomarán en cuenta los desarrollos realizados por Cosentino et al., (2015) quienes realizaron investigaciones acerca de la toma de decisiones urgentes racionales/afectivas, basadas en dos tipos de procesamientos de la información, por un lado, las decisiones urgentes racionales antes situaciones urgentes se basa en evaluar los pros y contras de la situación, así como calcular las probabilidades y planear las respuestas. Por otro lado, se basaron en el procesamiento de tomar las decisiones urgentes afectivas/emocionales, en donde el sujeto se basa en la reacción subjetiva impulsiva en relación a su estado emocional/afectivo.

3.1 Policías y militares-Toma de decisiones

Con respecto a oficiales militares, Bartone (1999), considera que los “futuros oficiales militares deben ser altamente resilientes, ingeniosos, y rápidos para ajustarse a situaciones que cambian rápidamente” (p.1). A su vez, Azzolini et al., (2010), refieren que, ante situaciones desconocidas, los sujetos deben resolver los problemas y tomar decisiones utilizando la aplicación de los procesos psicológicos de acción y de pensamiento.

Por otro lado, Reiss (1984), señala que el policía durante el horario laboral deberá tomar decisiones constantemente en situaciones conflictivas, en donde el proceso de toma de decisiones es sincrónico, el policía puede adaptar su respuesta con respecto a

la realidad que se enfrenta en el momento de la situación. De todas maneras, no siempre es así agrega el autor, ya que depende de las alternativas y posibilidades para resolver la situación y también las habilidades y capacidad del policía para resolver la situación de conflicto. Por otro lado, Moreno (1994) indica que decidir es cuando existe un conjunto de alternativas entre distintas posibilidades. Refiere que no existe decisión cuando no hay alternativas. Este autor manifiesta que el proceso de toma de decisiones del policía se centra en las posibilidades de realizar elecciones a través de alternativas. El proceso de elaboración de alternativas se encuentra relacionado con el problema. A su vez, este planteamiento limita la capacidad de proceso de la toma de decisiones racionales, es decir el policía debe tener cuenta ciertos pormenores a la hora de tomar una alternativa posible ante su decisión como: los aspectos legales, los aspectos organizacionales, su capacidad de accionar, las directivas de sus superiores.

3.2 Toma de Decisiones y la Organización

Algunos autores señalan que sin un adecuado uso de la información en los procesos de decisión no se podría tomar decisiones que permitan la solución de problemas (Fiol, 2001; Valentim et al., 2006; Allen, 2011; Citroen, 2011; Bettis, 2012). A su vez, Rodriguez-Cruzl y Pinto (2010) refieren que el proceso de información en la toma de decisiones en las organizaciones se puede desarrollar por individuos o grupos, con el fin de solucionar problemas. Por lo tanto, este proceso se puede realizar por etapas en donde se presentan un conjunto de opciones de solución o decisión en donde el individuo o grupo pueden identificar la mejor solución o decisión posible. Estos autores hacen referencia que el decisor puede trasladarse desde su posición inicial o actual al lugar que desea, que sería lo posición ideal con respecto a sus metas u objetivos.

Mckenzie et al., (2011) hace referencia al “dominio de emergencias y capacidades organizacionales”, i.e., los líderes o jefes ya que son expertos en la organización, ellos son los que toman las decisiones en el grupo. Por otro lado, señalando las “capacidades dinámicas organizacionales” el autor hace referencia al uso correcto de recursos y

estrategias de la toma de decisiones que permite a las organizaciones adaptarse a diferentes ámbitos. Citroen (2011) considera una característica particular a las “fuentes de información estratégicas y no estratégicas”, haciendo hincapié en las fuentes no estratégicas como aquellas que provienen del ambiente externo, aunque estas dos fuentes determinan la capacidad de decidir. Por último, Bettis (2012) hace referencia a la “sobrecarga de información”, entendiéndolo a aquello que genera una excesiva carga de información para la toma de decisiones, es decir que si se dispone de una variedad de información se puede atentar contra su procesamiento y análisis. También Mitchell, et al., (2011) explican que la eficacia de una organización se puede medir desde diferentes puntos de vista, como así también la calidad de las decisiones. Por lo tanto, la racionalidad es uno de los elementos de la toma de las decisiones, además la racionalidad tiene la intención de realizar la mejor elección para sus propósitos en una situación determinada.

Davis (2002) considera a la decisión como una elección de alternativas entre distintas posibilidades de alcanzar un objetivo, teniendo en cuenta la limitación de recursos. Además, considera que los sujetos que toman la decisión podrían ser los directivos o empleados de la organización. Asimismo, Slotegraaf y Atuanene-Gima (2011), refieren que el proceso de toma de decisiones tiene en cuenta alternativas de curso de acción, realizando un análisis de todas las opciones posibles, con el fin de obtener la mejor decisión.

3.3 Antecedentes toma de decisiones

Depaula et al., (2011) realizaron una investigación que consistió en analizar si existen diferencias en las dimensiones de la inteligencia cultural (reflexiva-motivacional, cognitiva y conductual-ligística); los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional, y laissez faire); y las dimensiones correspondientes a los valores humanos (autopromoción, apertura al cambio, trascendencia y transformación) de acuerdo a los estilos decisorios predominantes (analítico o

intuitivo). En este estudio participaron 59 sujetos voluntarios en una misión de paz en Haití, el 76% del sexo masculino y el 23 % del sexo femenino, edad promedio de 30 años, la muestra es no probabilística intencional y el tipo de estudio cuantitativo, descriptivo. Como técnica e instrumento se utilizó la *Cultural Intelligence Scale* (CQS) (Ang et al., 2007; validada en Argentina por Depaula, 2011); Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID) (Castro Solano et al., 2004); Cuestionario de Valores Contextualizados (VAL) (Casullo & Castro Solano, 2004); Escala de Toma de Decisiones Operativas (ETDO), adaptación ad hoc realizada sobre los ítems de la Encuesta de Conocimiento Tácito (Daake et al., 2004) para evaluar el estilo de toma de decisiones. El formato de las respuestas es de estilo Likert con 5 opciones de respuestas que van de Muy de acuerdo = 5 puntos, a Muy en desacuerdo = 1 punto. Los resultados obtenidos muestran que existen diferencias significativas en los valores humanos, en apertura al cambio en función de sus estilos en la toma de decisiones, indicando que predomina el estilo de tipo intuitivo. En cuanto a las dimensiones de la inteligencia cultural como los estilos de liderazgo, no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Otro estudio realizado por Cosentino et al., (2016), se basó en la toma de decisión según racionalidad/afectividad, entrenamiento y saturación cultural en situaciones multiculturales: un estudio experimental con soldados para la paz. El objetivo de esta investigación consiste en evaluar la toma de decisión, la experticia y la saturación cultural de las situaciones afectan la decisión de intervenir. La muestra estuvo conformada por 322 militares, 130 masculinos soldados entrenados para misiones de paz y 29 femeninas. Para realizar esta investigación se utilizó: *Bases For Urgent Decisions Under Extreme Circumstances Inventory* (BUDECI), consta de 8 ítems, que evalúa la tendencia de la toma de decisiones urgentes racionales y afectivas/emocionales ante situaciones extremas. Por otra parte, se les presentó escenas en videos, mediante el software SITDE, donde representaban contextos cotidianos de la

cultura haitiana. El objetivo de este video consistió para que los militares pudieran tomar una decisión por sí mismo, sin consultar con ningún supervisor. Los militares luego de ver cada escena decidían si intervenir en la escena, mediante un clic con la opción correcta que aparecía en la pantalla. De acuerdo a los resultados obtenidos la toma de decisión racional en comparación la decisión basado en el procesamiento afectivo, lleva a los militares a no intervenir. Otro resultado es que los militares que se encontraba entrenados en misiones de paz en comparación con los no entrenados realizan menos intervenciones. Por último, con respecto a la alta saturación de elementos culturales en comparación con la baja saturación de elementos culturales llevan a realizar menor cantidad de intervenciones. Cabe destacar que en este estudio se hallaron resultados significativos en los individuos a tomar decisiones racionales urgentes y ésta se encuentra asociada negativamente con el tiempo de reacción.

CAPITULO IV

Impulsividad

4. Definición

Algunos autores refieren que la Impulsividad proviene del latín *impulsos*, significa “golpear o empujar” (Pinal & Pérez, 2003; Haro et al., 2004). Los mecanicistas franceses referían que este término se manifestaba en comportamientos que no eran controlados. Del mismo modo, Pérez et al., (2004) refieren que la palabra impulsividad, surge de comportamientos primitivos, en donde no hay control voluntario. Desde los comienzos del siglo XIX las conductas impulsivas fueron investigadas desde el punto de vista de patología de la voluntad, ligada al intelecto y a los sentimientos, fue considerada como una función mental autónoma, en donde se podría pensar a la impulsividad como distintos trastornos psicológicos, estudiada desde la psicología y la medicina. Por lo tanto, a partir del siglo XX las conductas impulsivas fueron investigadas bajo el criterio de patología de la voluntad ligada a los sentimientos e intelecto, luego fue apreciada como una función mental autónoma, en donde era susceptible de enfermar, por lo cual se comenzó a estudiar como diferentes trastornos desde la medicina y la psicología.

Algunos autores clásicos (Eysenck & Eysenck, 1978; Eysenck & Eysenck, 1997) refieren que la impulsividad es un constructo complejo relacionado por cuatro factores: la *impulsividad* en sentido estricto o propiamente dicha consiste en al actuar rápido sin reflexionar, *la toma de riesgos* consiste en la búsqueda de actividades, la capacidad de *improvisación* consiste en la capacidad de actuar sin planear, y la *vitalidad* se relaciona con la energía y la capacidad de actividad.

En el siglo XX la piromanía era una de las exhibiciones más evidentes de la impulsividad, por la tanto se mostraba un aumento de interés en cuanto al estudio de esta, en donde el riesgo no solo era para el individuo sino para la sociedad. También en esta época definían a la impulsividad como una enfermedad congénita, calificada como

una invalidez psíquica, debido a una falta de control. Con el tiempo esta definición se fue modificando, refiriéndose a la impulsividad como la tendencia a responder rápidamente, sin capacidad de reflexionar, en donde el comportamiento señalaba agresividad y furia (Pinal & Pérez, 2003; Haro et al., 2004). Cabe destacar que la impulsividad ha sido explicada de formas muy distintas en cuanto a la literatura psicológica. No obstante, se pueden generar conclusiones contradictorias con respecto a las distintas teorías de la impulsividad (Whiteside & Lynam, 2001).

Barratt (1959; 1981; 1993) es uno de los autores que más estudió sobre la impulsividad y la definió como aquello a realizar acciones no planeadas.

Por otro lado, Dickman (1985) diferenció dos rasgos de impulsividad, por un lado, la Impulsividad Funcional (IF) refiriéndose a tomar decisiones rápidas en situaciones personales que implica un beneficio a la situación, lo que presume un proceso de toma de decisiones con riesgo calculado, por otro lado, definió la Impulsividad Disfuncional (ID), refiriéndose a la tendencia de tomar decisiones irreflexivas sin precisión y rápidas. Por otro lado, este autor señala que los sujetos más impulsivos suelen cometer menos errores, también indica que cuando el tiempo de tomar una decisión es extremadamente corto, los sujetos más impulsivos son los más precisos que aquellos menos impulsivos (Dickman & Meyer, 1988).

Luego Dikman (1990), señala que las consecuencias impulsivas no siempre son negativas y relaciona la impulsividad funcional con entusiasmo, audacia y actividad, por otro lado, relaciona la impulsividad disfuncional con una conducta desordenada.

Barkley (1997) define a la impulsividad como aquello que retrasa e interrumpe las respuestas para alcanzar las metas.

4.1 Impulsividad desde el punto de vista clínico

Desde el punto de vista clínico Glueck y Glueck (1968) definen a la impulsividad como una conducta desviada del individuo en su historia personal, es decir que identificaba a la impulsividad como la repetición de la conducta desviada bruscamente. Al igual que

Oas (1983) definió a la impulsividad crónica como aquella exposición de conductas patológicas no apropiadas, aquella conducta en donde se identifica la falta de reflexión (Pichot et al., 1995) relaciona a la impulsividad con algunas enfermedades mentales, como el trastorno por déficit de atención con o sin hiperactividad/impulsividad (TDAH) (Pichot et al., 1995).

Existen otros tipos de patologías que se encuentran relacionadas con la impulsividad como el juego patológico, trastornos alimenticios, conductas hipersexualizadas y promiscuidad, así como también algunos trastornos de la personalidad como la limítrofe, la histriónica y la antisocial. Se encuentran agrupadas en el DSM IV nominada desórdenes de control de impulsos (Leshem & Glicksohn, 2007). El DSM-IV, (1994) considera a los trastornos de control de impulsos como aquello que no puede controlar un impulso y/o una motivación, lo cual puede ser perjudicial para el sujeto o para las demás personas. Es decir que la persona que padece de este trastorno antes de cometer el acto señala una sensación de tensión o activación interior, luego el individuo experimenta gratificación o liberación una vez que lo ha llevado a cabo. Se debe agregar también que el individuo puede o no sentir culpa, autorreproches o arrepentimiento.

El DSM-V (American Psychiatric Association, 2014) relaciona a la impulsividad con los siguientes trastornos: Trastorno Obsesivo-Compulsivo, el cual se caracteriza por pensamientos, impulsos o imágenes recurrentes y constantes que se experimentan en algún momento durante el trastorno como no deseadas, y que en la mayoría de los sujetos causan ansiedad o malestar. Los Trastornos Alimentarios y de la Ingestión de Alimentos, los cuales se identifican por comportamientos impulsivos visibles, comportamiento persistente que interfiere en el aumento de peso; sensación de falta de control sobre lo que se ingiere durante el episodio. El Trastorno destructivo del control de los Impulsos y de la Conducta, los cuales se presentan patrones de enojo, irritabilidad, actitud desafiante, no se respetan las normas o reglas sociales, tensión o excitación afectiva, placer o alivio después de realizar cierto acto. Los Trastornos de la

Personalidad, los cuales se especifican por patrones perdurables de comportamientos, es decir de las expectativas de la cultura donde se desenvuelve el sujeto.

A principios del siglo XXI surgen una gran cantidad de estudios siendo el propósito la comprensión de tal comportamiento (Ávila et al., 2004). Según Moeller et al., (2001) describieron a la impulsividad como la tendencia que tienen los sujetos con respecto a los estímulos externos e internos sin tener en cuenta las consecuencias negativas que llevan estas acciones, produciendo una falla en el desarrollo de la voluntad. Luego, Pueyo (2003) clasificó varias definiciones de la impulsividad en cuanto los comportamientos violentos y antisociales, como así también los trastornos de abuso por sustancias, trastornos de déficit de atención e hiperactividad. La definición de este autor refiere a la incapacidad de evaluar una situación de riesgo y conflicto para planear las acciones, falta de capacidad para mantener la atención en cierto tiempo prolongado, poca capacidad de premeditación y comportamiento espontáneo e intuitivo. Es decir que las consecuencias de la impulsividad procuran ser negativas para el sujeto y para la sociedad. Por otra parte, este autor añade que la impulsividad incluye un agrupamiento de procesos emocionales, motivacionales y cognitivos que interactúan en conjunto, desde la perspectiva de la psicología, por lo que se puede discutir la psicología desde tres aspectos; por un lado, se encuentra el individual, en donde el individuo actúa sin reflexionar. Por otro lado, el sujeto se predispone a reaccionar, es decir a tomar decisiones de manera impulsiva y rutinariamente. Finalmente, el tercer aspecto del sujeto se refiere a la impulsividad, como la psicopatía y la esquizofrenia.

Stein et al., (1993) Señalan que la impulsividad es un constructo complejo en donde se implica temas sociales como la violencia, adaptación social, conductas de riesgos y desde la clínica trastornos psiquiátricos, como trastornos de la personalidad límite y antisocial, dependencia de sustancias, como así también puede ser un factor de la agresividad y un factor del suicidio, además la impulsividad está altamente correlacionada con conductas delictivas (Gottfredson & Hirschi, 1990; White et al., 1994)

Autores como Donohew et al., (2000); Dougherty et al., (2003); Thompson et al., (2006); Gullo y Dawe (2008); Buelow y Suhr (2009); Romer (2010); Khodarahimi (2013); y Martínez-Loredo et al., (2015) refieren que la impulsividad es un constructo multidimensional o multifacético, difícil de hallar un concepto definido.

Son muchos los autores que han intentado definir y clasificar la impulsividad sin embargo, para la presente investigación se tomarán en cuenta los desarrollos realizados por Squillace y Picón-Janeiro (2017) quienes realizaron una exhaustiva investigación y concluyeron que la impulsividad se adecua a tres categorizaciones importantes:

- **Urgencia compulsiva:** se relaciona con la incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión, son aquellos comportamientos sostenidos por el alivio de la tensión interna producida por el estrés. Es decir que una vez realizada la conducta produce en el sujeto un alivio inmediato momentáneo que refuerza el comportamiento, aunque este sea negativo y el sujeto sea consciente del mismo. Los sujetos pueden sentirse impulsados, excitados a realizar los comportamientos que son vividos como urgentes para su consumación. También estos autores hacen referencia que, a través de la evitación activa o los comportamientos compulsivos, los sujetos buscan calmar el malestar producido por la tensión.
- **Impulsividad por Imprevisión:** refieren a la impulsividad propiamente dicha, es el actuar rápido de forma no premeditada, el sujeto posee una baja conciencia de las consecuencias. El sujeto no atiende a todas las alternativas presentes ante la toma de decisiones, lo que ocasiona respuestas rápidas con gran probabilidad de errores.
- **Búsqueda de sensaciones:** se relaciona con la tendencia a buscar actividades que resultan excitantes para el sujeto, como búsqueda de aventuras, se relaciona con la impulsividad motora y la búsqueda de actividad, de refuerzo positivo y de evitación de la frustración. El sujeto busca la

excitación inmediata obtenida generando refuerzo positivo de estos comportamientos y su aprendizaje.

4.2 Antecedentes- Impulsividad

García (2018) llevó a cabo una investigación sobre Impulsividad y agresividad en cadetes de policía de la provincia de San Luis, Argentina, mediante el Cuestionario de Agresividad (AQ) (Andreu-Rodríguez et al., 2002) adaptado en Argentina por Reyna et al., (2011). Consta de 29 ítems, siendo las respuestas de estilo Likert de cinco puntos y conteniendo 4 subescalas: Agresión física, Agresión verbal, Hostilidad, Ira Luego utilizó la Escala de Impulsividad (BIS-11) de Barratt et al., (2001), adaptada por Folino et al., (2006). Consta de 30 ítems agrupados en tres subescalas: Impulsividad cognitiva, impulsividad motora, por último, impulsividad no planificada. Las opciones son de tipo Likert que va de 0 a 4 puntos. El objetivo del estudio fue indagar los niveles de agresividad e impulsividad en Cadetes de Policía de San Luis. Participaron por 39 hombres y 19 mujeres que cursaban el segundo y tercer año en un Instituto de formación. Los resultados obtenidos demostraron puntuaciones significativas en la subescala de hostilidad, en las mujeres y en agresión física en los hombres; luego los alumnos de tercer año mostraron nivel alto en impulsividad motora, agresión verbal e ira. Por último, se hallaron asociaciones positivas entre las variables de impulsividad y agresividad.

Por otro lado, Rueda et al., (2016), realizaron una investigación en relación a la Impulsividad y facetas de la personalidad. El objetivo principal fue analizar la impulsividad con rasgos de personalidad. La muestra estuvo conformada por 178 policías militares del estado de Minas Gerais, de Brasil, con un mínimo de 15 años de antigüedad laboral, 87,6% hombres y el 12,4% femeninas. En cuanto a los instrumentos utilizados fueron *la Escala de Avaliação da Impulsividade (EsAvI)* de Rueda y Ávila-Batista (2012). Está conformada por cuatro dimensiones: 1) Falta de concentración y de Persistencia, 2) Control Cognitivo, 3) Proyección futura, y 4) Audacia y temeridad.

Presenta una consigna en donde el sujeto hallará varias frases que se refieren a su manera de ser y/o de comportarse, en lo cual indicará con una cruz la alternativa que mejor lo describe. Luego utilizaron *Batería Factorial de Personalidade* (BFP) (Nunes et al., 2010), conformada por 126 ítems, que mide la personalidad por medio de cinco factores: 1) Extraversión, 2) Sociabilidad, 3) Inestabilidad Emocional, 4) Responsabilidad y 5) Apertura a experiencias. Las respuestas son de tipo Likert de siete puntos que describen de “muy mal” a “muy bien”. Los resultados obtenidos demostraron que las facetas correspondientes a inestabilidad emocional y responsabilidad de BFP fueron significativos en los modelos de los factores falta de concentración y de persistencia y control cognitivo (EsAvI). Además, la faceta extraversión demostró ser una fuerte predictora con el factor Audacia y Temeridad.

SEGUNDA PARTE
PROPUESTA METODOLÓGICA

CAPÍTULO V

Propuesta Metodológica

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Analizar la relación entre estrés laboral, decisiones urgentes racionales/afectivas bajo circunstancia extremas e impulsividad en Policías de la Provincia de Buenos Aires.

5.2 Objetivos Específicos

- a. Caracterizar la muestra según variables sociodemográficas.
- b. Describir el estrés Laboral en Policía Bonaerense.
- c. Describir la impulsividad en los efectivos policiales.
- d. Describir las decisiones urgentes racionales/afectivas en Policías Bonaerenses.
- e. Comparar el estrés laboral según las características sociodemográficas.
- f. Comparar la impulsividad según las características sociodemográficas de los efectivos policiales.
- g. Comparar las decisiones urgentes racionales/afectivas en Policías Bonaerense según las características sociodemográficas.
- h. Indagar la correlación entre el estrés laboral e impulsividad en Policías Bonaerenses.
- i. Indagar la correlación entre estrés laboral y decisiones urgentes racionales/afectivas en Policías Bonaerenses.
- j. Indagar la correlación entre la impulsividad y las decisiones urgentes racionales/afectivas en Policías Bonaerenses.

5.3 Hipótesis

- a. Existe correlación positiva entre impulsividad y estrés laboral.
- b. Los efectivos policiales toman, en mayor medida, decisiones urgentes racionales.
- c. Las mujeres poseen mayor estrés laboral que los hombres.

5.4 Justificación y Relevancia

Las variables abordadas en la investigación, estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad, poseen relevancia teórica, social y práctica que resultan relevantes para los efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires.

Este estudio puede permitir distinguir si el personal policial posee estrés laboral, qué tipo de decisiones (afectivas o racionales) toma el personal policial y qué tipo de impulsividad predomina. La comprensión de estas variables podría permitir entender el accionar de los policías. Cabe resaltar que es importante que los efectivos policiales deben llevar a cabo una respuesta rápida y efectiva a la comunidad en situaciones de conflicto que se presentan a diario como, por ejemplo, la aprehensión de un detenido, accidentes de tránsito, robo en proceso, conflictos vecinales, conflictos familiares, entre otros, y deberán estar alerta para la prevención de cualquier delito que se presente. Por otro lado, los policías deben resolver situaciones cotidianas administrativas como la realización de tomas de denuncias en las comisarías, llevar el libro de acta de la guardia en donde se lleva un registro cada hora los eventos que suceden, comunicación telefónica con los fiscales de turno, así como también llevar un registro de lo que sucede con los móviles policiales como por ejemplo, si está en condiciones para circular controlar los equipos de radio, de comunicación, también el personal administrativo debe llevar el registro del personal que se encuentra de turno como su presentismo en la dependencia, en caso de ausentismo o si el personal se encuentra de vacaciones o se

encuentra de alguna licencia, deberá comunicar diariamente a la superioridad. Además, deben realizar el seguimiento de control de chalecos antibalas y armamentos.

5.4.1 Relevancia teórica

Desde el punto de vista teórico se espera que la presente investigación aporte información acerca de las variables estudiadas y la relación entre las mismas. Con respecto al estrés laboral aporta información acerca del estrés que posee el personal policial y qué tipo de estresores presentan: roles ocupacionales (sobrecarga ocupacional, insuficiencia de rol, ambigüedad de rol, fronteras de rol, responsabilidad y ambiente físico); tensión personal (tensión vocacional, tensión psicológica, tensión interpersonal, tensión física); y recursos personales (recreación, autocuidado, soporte social, afrontamiento racional cognitivo). Además, aporta información acerca del tipo de decisión que toman los efectivos policiales ya sea de tipo racional o afectivo. Es importante detectar qué tipo de decisión prevalecen en los policías en cuanto a la resolución de conflictos.

En la variable de impulsividad es importante detectar qué tipo de impulsividad predomina en los efectivos policiales (impulsividad por imprevisión, búsqueda de sensaciones, urgencia compulsiva).

La relevancia teórica de esta investigación consiste en ampliar el conocimiento sobre el estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad en los efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires.

5.4.2 Relevancia social

En el presente estudio se abordan variables que poseen una gran importancia debido al impacto que ocasiona en los policías como poder tener información para sentirse bien psicológicamente. Se espera que los efectivos policiales puedan ampliar el repertorio de opciones sobre la forma de tomar decisiones ante situaciones de urgencia, así como también de detectar el estrés laboral y la impulsividad. Se cree que es importante detectar estas variables en los policías para poder acudir a las demandas de la sociedad

en situaciones de conflicto, a partir de una actividad que hasta el momento no había sido investigada en esta población.

5.4.3 Relevancia práctica

Se espera que el presente estudio pueda tener relevancia práctica y servir como base para crear programas de intervención y/o estrategias en el personal de la policía bonaerense, relacionadas con el estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad, para predecir el comportamiento futuro con el propósito de aportar eficacia en el accionar de los policías y respuesta positiva para la comunidad.

5.5 Diseño

Se realizará una investigación de diseño cuantitativo, en donde lo característico de esta investigación es el planteo del problema acerca de las relaciones entre variables, a su vez la observación, la medición y el proceso estadístico de los fenómenos. Se utilizará el tipo de estudio ex post- facto (Gordillo et al., 2010) que permite una búsqueda sistemática y empírica, en donde no se posee control de las variables independientes ya que los hechos han sucedido, es decir que es una investigación donde el fenómeno o situación ya se produjo. En esta investigación el fenómeno sería el estrés laboral, la impulsividad y la toma de decisiones urgentes en efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires.

Considerando la clasificación del estudio ex post- facto se realizará un estudio descriptivo ya que es estructurado, que permitirá por un lado describir la muestra (métodos de tendencia central, media, medida de dispersión, desvío estándar y frecuencia porcentaje), a través de preguntas sociodemográficas; por otra parte, se describirá los ítems y las dimensiones de la escala a través de la medida de la tendencia central (media) y la medida de dispersión (desvío estándar). En esta investigación se analizará la muestra y se describirá el estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad del personal policial bonaerense, siendo el objetivo analizar la relación entre las

variables, conocer lo característico o particular de lo que se ha medido y predecir de alguna manera mínima, el comportamiento de tal fenómeno de esta investigación.

5.6 Muestra y Muestreo

Los participantes se seleccionaron por medio de un muestreo no probabilístico intencional simple en función de sus características. El proceso de elección se realizó aplicando criterios racionales, sin recurrir a la selección causal (Corbetta, 2007).

La muestra estuvo conformada por policías de la Provincia de Buenos Aires que se encuentran activos en su profesión. Estuvo compuesta por 217 personas (54,8% mujeres y 45,2 % hombres), pertenecientes a la policía de la provincia de Buenos Aires con edades que comprenden en rangos de 18 a 30 años (49,3%), 31 a 45 años (46,5%) y 56 a 60 años (4,1%). En cuanto al estado civil, el 32,7% es soltero/a, el 25,8% convive/pareja de hecho, están casados el 30,9%, el 2,8% está separado/a y el 7,8% divorciado/a. Respecto al nivel de estudio alcanzado, el 0,5% posee el primario incompleto, el 0,5% primario completo, el 2,8% posee secundario incompleto, el 29,5% posee el secundario completo, el 9,2% posee terciario incompleto, el 35,9% posee terciario completo, el 16,1% posee universitario incompleto y el 5,5% posee universitario completo. Respecto a las jerarquías comprende tres rangos de diferentes subescalafón, el 44,7% corresponden al subescalafón general, 31,3% al subescalafón comando, el 24% al subescalafón administrativo. En cuanto a la antigüedad laboral, el 24,4% corresponde de 1 a 5 años, el 27,6% comprenden entre 6 a 10 años, el 22,6% de 11 a 15 años, el 6,9 % de 16 a 20 años, el 9,2% de 21 a 25 años, el 4,1% de 26 a 30 años y el 5,1% de 31 a 35 años. En relación a la cantidad de horas trabajadas semanalmente, los efectivos policiales que trabajan 20 horas semanales corresponden al 4,1%, 30 horas semanales el %16,6, 36 horas semanales el 11,5%, 48 horas semanales el 23,0% y más de 48 horas semanales 44,7%. Con respecto a la cantidad de horas que duerme por día el personal policial, el 53,9% duerme de 4 a 6 horas, el 44,7% duerme de 7 a 9 horas, y el 1,4% duerme de 10 a 12 horas. El 41,5% realiza trabajos adicionales y el 58,5% no

realiza trabajos adicionales. En relación a cuantas horas semanales realiza trabajos adicionales el 91,7% realiza trabajo adicional de 1 a 30 horas, el 7,4% de 31 a 60 horas y el 0,9% 61 a 90 horas. En cuanto al personal que realiza tratamiento psicológico el 93,5% no realiza tratamiento psicológico y el 6,5% realiza tratamiento psicológico. El personal que toma medicación psiquiátrica es el 4,6% y el 95,4% no toma medicación psiquiátrica. Respecto a si los efectivos policiales tienen familiar en la fuerza, el 53,5% tiene familiar en la fuerza y el 46,5% no tiene familiar en la fuerza policial. En relación a si tuvieron traslados, el 77,9% tuvieron traslados durante su profesión y el 22,1% no tuvieron traslados. En relación con este último el 97,7% tuvo entre 1 a 10 traslados, el 1,8% tuvo entre 11 a 20 traslados y el 0,5% entre 21 y 30 traslados.

Tabla 1

Características sociodemográficas

Variable	Etiqueta	N	Porcentaje
Edad	18 a 30 años	107	49,3
	31 a 45 años	101	46,5
	46 a 60 años	9	4,1
Sexo	Femenino	119	54,8
	Masculino	98	45,2
Estado civil	Soltero/a	71	32,7
	Convive/pareja de hecho	56	25,8
	Casado/a	67	30,9
	Separado/a	6	2,8
	Divorciado/a	17	7,8
Nivel de educación Alcanzado	Primario incompleto	1	0,5
	Primario completo	1	0,5
	Secundario incompleto	6	2,8
	Secundario completo	64	29,5
	Terciario incompleto	20	9,2
	Terciario completo	78	35,9
	Universitario incompleto	35	16,1
	Universitario Completo	12	5,5
Jerarquía	Subescalafón General	97	44,7
	Subescalafón Comando	68	31,3
	Subescalafón	52	24,0
	Administrativo		

Antigüedad Laboral	1 a 5 años	53	24,4
	6 a 10 años	60	27,6
	11 a 15 años	49	22,6
	16 a 20 años	15	6,9
	21 a 25 años	20	9,2
	26 a 30 años	9	4,1
	31 a 35 años	11	5,1
Cantidad de Horas trabajadas semanalmente	20 hs	9	4,1
	30 hs	36	16,6
	36 hs	25	11,5
	48 hs	50	23,0
	Más de 48 hs	97	44,7
Cuántas horas duerme por día	4 a 6 hs	117	53,9
	7 a 9 hs	97	44,7
	10 a 12 hs	3	1,4
Realiza trabajo Adicionales	Si	90	41,5
	No	127	58,5
Cuántas horas semanales realiza trabajos adicionales	1 a 30 horas	199	91,7
	31 a 60 horas	16	7,4
	61 a 90 horas	2	0,9
Realiza Tratamientos Psicológicos	Si	14	6,5
	No	203	93,5
Toma medicación psiquiátrica	Si	10	4,6
	No	207	95,4
Tuvo o tiene familiar en la Fuerza	Si	116	53,5
	No	101	46,5
Tuvo traslados	Si	169	77,9
	No	48	22,1
Cuántos traslados tuvo	1 a 10 traslados	292	97,7
	11 a 20 traslados	4	1,8
	11 a 30 traslados	1	0,5

5.7 Criterios de inclusión

Serán evaluados aquellos policías que se encuentren activos en el puesto de trabajo en Policía de la Provincia de Buenos Aires.

a. Personal Policial Operativo

- b. Personal Policial con tareas no operativas (T.N.O)
- c. Personal Policial Administrativo
- d. Subescalafón General (Oficial, sargento, subteniente, teniente, teniente primero, capitán, mayor). Subescalafón Comando (Oficial subayudante oficial ayudante, oficial subinspector, Inspector, oficial principal, subcomisario, comisario, comisario inspector, comisario mayor, general). Subescalafón Administrativo (Oficial subayudante oficial ayudante, oficial subinspector, Inspector, oficial principal, subcomisario, comisario, comisario inspector, comisario mayor, general)

5.8 Criterios de exclusión

No serán evaluados aquellos efectivos policiales que se encuentren de la siguiente manera:

- a. Desafectados del servicio
- b. Licencias por maternidad
- c. Licencia médica
- d. Licencias por vacaciones

5.9 Descripción de los Instrumentos

Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) (Osipow & Spokane, 1987). Traducción y adaptación: Schufer (1998); elaboración del baremo para una muestra argentina: Schmidt et al., (2003). Este inventario fue realizado por un lado para medir estresores ocupacionales para utilizarlo en diferentes niveles y ambientes ocupacionales y por otro lado para proporcionar medidas de modelo teórico en relación al estrés en el ambiente de trabajo. Presenta tres dimensiones: Estrés ocupacional, Tensión psicológica y Recursos de afrontamiento. A su vez cada dimensión presenta subescalas; la dimensión Estrés ocupacional contiene 6 subescalas que conjuntamente se denominan

Cuestionario de Roles Ocupacionales (ORQ) contiene 60 ítems y presenta un coeficiente alpha de 0.85, luego la dimensión Tensión psicológica, contiene 4 subescala que conjuntamente conforman el Cuestionario de Tensión Personal (PSQ) contiene 40 ítems con un coeficiente alpha de 0.78. Por último, la dimensión Recursos de afrontamiento, está compuesto por cuatro subescalas que conjuntamente conforman el Cuestionario de Recursos Personales (PRQ) contienen 40 ítems y un coeficiente alpha de 0.72. Los coeficientes aceptables para las subescalas individuales del cuestionario, roles ocupacionales y tensión psicológica presentan un alpha de 0.62 a 0.84 y del cuestionario recursos de afrontamiento un alpha de 0.42 a 0.51. Las respuestas son de tipo Likert, por un lado, hay ítems que se puntúan de forma directa, es decir: Nunca=1, A veces =2, Muy a menudo=3, A menudo=4 y Siempre = 5. Por otro lado, presenta ítems que se puntúan de forma inversa, Nunca=5, A veces=4, Muy a menudo=3, A menudo=2 y Siempre=1.

Inventario Bases de Decisiones urgentes bajo circunstancias extremas (BUDECI) (Cosentino et al., 2017). Este instrumento fue realizado para medir la tendencia personal a tomar decisiones urgentes en situaciones extremas, por un lado, se encuentra el factor denominado decisiones urgentes afectivas y/o emocionales (DUa) y, por otro lado, decisiones urgentes racionales (DUr). Se solicita al individuo que lea una situación apremiante planteada que exige una decisión “en menos de un segundo”, consiste en un total de 8 ítems, las respuestas son de tipo Likert con 7 opciones que van desde totalmente falso (1) a totalmente verdadero (7). Presenta un alpha de Cronbach de .82 para el factor toma de decisiones urgentes afectivas y .82 para toma de decisiones urgentes racionales.

Cuestionario de Urgencia, Búsqueda de Sensaciones e Impulsividad (CUBI) (Squillace & Picón-Janeiro, 2017). Contiene 18 Ítems, mide tres subtipos de impulsividad denominados: Urgencia Compulsiva, contiene 6 Ítems, Impulsividad por Imprevisión, contiene 6 Ítems y Búsqueda de Sensaciones, contiene 6 Ítems. Se trata de un cuestionario compuesto por afirmaciones acerca de la forma habitual de ser de los

individuos. Cada afirmación presentada debe ser contestada a través de 5 opciones de tipo Likert, las cuales se completan desde “Totalmente de acuerdo” a “Totalmente en desacuerdo”. Presenta un alpha de Cronbach de 0,87 para el factor urgencia compulsiva, un alpha de 0.88 para el factor impulsividad por imprevisión y un alpha de 0.92 para la dimensión búsqueda de sensaciones.

Cuestionario de variables sociodemográficas: preguntas sociodemográficas relativas a la edad, sexo, estado civil, nivel de educación alcanzado, subescalafón general, comando y administrativo, antigüedad laboral, cantidad de horas trabajadas semanalmente, cuantas horas que duerme por día, realiza trabajos adicionales, cuantas horas semanales realiza trabajos adicionales, realiza tratamiento psicológico, toma medicación psiquiátrica, tuvo o tiene familiar en la fuerza, tuvo traslados, cuantos traslados tuvo.

5.10 Procedimiento

El cuestionario de Estrés Laboral (Schmidt et al., 2003), el Inventario de Decisiones Urgentes (Cosentino et al., 2017), el Inventario de Impulsividad (Squillace & Picón-Janeiro, 2017) y el cuestionario de Variables Sociodemográficas fueron transcritos en formularios online Google Forms y enviados a personal de la Policía de la Provincia de Buenos Aires, quienes participaron de manera voluntaria. En el formulario se explicaba el propósito de la investigación, se les informó a través de un consentimiento informado los propósitos de la investigación y se les explicó que la información obtenida era de carácter confidencial y anónimo. También se les informó que los resultados obtenidos solo serían utilizados para fines académicos-científicos. Los cuestionarios fueron transcritos en el siguiente orden: consentimiento informado, cuestionario sociodemográfico, cuestionario de estrés laboral en tres secciones ya que corresponden a distintas dimensiones del estrés (roles ocupacionales, tensión psicológica y afrontamiento racional cognitivo), luego el cuestionario de decisiones urgentes y, por último, el cuestionario de impulsividad.

5.11 Análisis

Para el análisis de los datos se utilizará estadística descriptiva e inferencial buscando correlaciones estadísticamente significativas en las variables propuestas, estadísticos descriptivos y comparaciones entre grupos, mediante el software estadístico *Statistical Package for the Social Science* (SPSS 21.0). Para analizar la normalidad de las variables se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba evidenció que las variables se ajustaron a una distribución no paramétrica. Para comparar los grupos se utilizaron los estadísticos H de Kruskal Wallis y U de Mann Whitney, mientras que para las correlaciones se utilizó el estadístico de rho de Spearman.

CAPITULO VI

Resultados

6.1 Descripción de las variables

6.1.1 Estadísticos descriptivos de la variable de Estrés Laboral

En el presente estudio el Inventario de Estrés Laboral (Schmidt et al., 2003) mostró un alfa de Cronbach para la dimensión Roles Ocupacionales (ORQ) de 0.89, la dimensión de Tensión personal (PSQ) de 0.93 y la de Recursos personales (PRQ) de 0.90. Para las subescalas de Roles Ocupacionales el alfa de Cronbach fueron los siguientes: para Sobrecarga Ocupacional (R.O) 0.84, Insuficiencia de Rol (RI) 0.79, Ambigüedad de Rol (RA) 0.78, Fronteras de Rol (RB) 0.65, Responsabilidad (R) 0.36, Ambiente físico (PE) 0.88, para las subescalas de Tensión personal fueron los siguientes: Tensión vocacional (VS) 0.72, Tensión psicológica (PSY) 0.88, Tensión interpersonal (IS) 0.72, Tensión física (PHS) 0.89 por ultimo para las subescalas de Recursos personales fueron los siguientes; Recreación (R) 0.71, Autocuidado (SC) 0.75, Soporte social(SS) 0.87, Afrontamiento racional cognitivo (RC) 0.79.

Con el objetivo de describir el grado de estrés laboral que experimentan los efectivos policiales, se calculó la puntuación total de cada una de las subescalas sobrecarga ocupacional, insuficiencia de rol, ambigüedad de rol, fronteras de rol, responsabilidad, ambiente físico, tensión personal, tensión psicológica, tensión interpersonal, tensión física, recreación, autocuidado, soporte social y afrontamiento racional cognitivo. Luego tras obtener las puntuaciones brutas se transformaron en percentiles y se recodificaron las subescalas como sobrecarga ocupacional, insuficiencia de rol, ambigüedad de rol, fronteras de rol, responsabilidad, ambiente físico, tensión personal, tensión psicológica, tensión interpersonal, tensión física según los puntos de corte los cuales oscilan de 1 a 25 estrés bajo, 26 a 75 estrés normal, y de 76 a 99 estrés alto. Para las subescalas de recreación, autocuidado, soporte social y afrontamiento racional cognitivo según los

cortes oscilan de 1 a 25 para bajos recursos, 26 a 75 recursos normales y de 76 a 99 altos o fuertes recursos de afrontamiento.

En el presente estudio en cuanto a las subescalas en sobrecarga ocupacional el 13,8% a (n=30) obtuvo puntuaciones que indican un nivel bajo de estrés, mientras que el 43,3% (n=94) indican un nivel normal o promedio de estrés y el 42,9% (n=93) indica en nivel alto de estrés. En cuanto a la subescala insuficiencia de rol el 28,6% (n=62) indican un nivel bajo de estrés, el 62,2% (n=135) indican un nivel normal de estrés y el 9,2% indica en nivel alto de estrés. En la subescala de ambigüedad de rol el 32,7% (n=71) indica un bajo nivel de estrés, mientras que el 41,0% (n=89) indican un nivel normal de estrés y el 26,3% (n=57) indican un alto nivel de estrés. En la subescala de fronteras de rol el 24,0% (n=52) indican un bajo nivel de estrés, el 54,8% (n=119) indican un nivel normal de estrés y el 21,20% (n=46) presentan un alto nivel de estrés. En la subescala de responsabilidad, el 8,8% (n=19) indica un nivel bajo de estrés, el 44,2% (n=96) indica un nivel normal de estrés y el 47,0%(n=102) indican un nivel alto de estrés. En la subescala de ambiente físico el 6,5% (n=14) indican nivel bajo de estrés, el 30,4% (n=66) indican un nivel normal de estrés y el 63,1% (n=137) indican un alto nivel de estrés. En la subescala de tensión personal el 27,2% (n=59) indican un bajo nivel de estrés, 37,8%(n=82) indican un nivel normal de estrés y el 35,0% (n=76) indican un nivel alto de estrés. En la subescala tensión psicológica el 36,4% (n=79) indican un nivel bajo de estrés, el 37,8% (n=103) indican un nivel de estrés normal y el 25,8% (n=56) indican un alto estrés. En la subescala de tensión interpersonal el 32,2% (n=70) indican un nivel bajo de estrés, el 47,5% (n=103) indican un nivel de estrés normal y el 20,3 % (n=44) indican un alto estrés. En la subescala tensión física, el 18,4% (n=40) indican un nivel bajo de estrés, el 41,0% (n=89) indican un nivel de estrés normal y el 40,6% (n=88) indican un alto estrés. En cuanto a la subescala de recreación el 53,0 % (n=115) indican un nivel bajo de recursos, el 34,6% (n=75) indican un nivel normal de afrontamiento y el 25,8 % (n=56) indican un alto o fuerte recurso de afrontamiento. En la subescala de autocuidado el 45,6% (n=99) indican un bajo recurso de afrontamiento, el 34,1% (n=74)

indican un nivel de afrontamiento normal y el 20,3% (n=44) indican un alto nivel de afrontamiento. En la subescala de soporte social el 46,5% (n=101) indican un bajo nivel de afrontamiento, el 34,1% (n=74) indican un nivel de afrontamiento normal y el 19,4% (n=42) indican un alto nivel de afrontamiento. Por último, en la subescala de afrontamiento racional cognitivo el 41,9% (n=91) indican un nivel bajo de afrontamiento, el 38,7% (n=84) indican un nivel de afrontamiento normal y el 19,4 % (n=42) indican un alto nivel de afrontamiento.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos del estrés laboral

Roles Ocupacionales	Media	Desv. típ.
Sobrecarga Ocupacional	29,88	8,292
Insuficiencia del Rol	27,28	7,727
Ambigüedad de Rol	22,57	6,961
Fronteras de Rol	25,13	6,644
Responsabilidad	29,87	6,565
Ambiente Físico	25,23	9,034

Tensión Personal	Media	Desv. típ.
Tensión Vocacional	20,50	5,932
Tensión Psicológica	23,40	7,769
Tensión Interpersonal	24,77	6,230
Tensión Física	26,36	9,192

Recursos Personales	Media	Desv. típ.
Recreación	22,97	6,390
Autocuidado	21,47	6,257
Soporte Social	36,32	9,094
Afrontamiento Racional	31,68	7,676

Tabla 3
Estadísticos descriptivos del estrés laboral-Dimensión roles ocupacionales

Roles Ocupacionales	Estrés total	N	Porcentaje
Sobrecarga ocupacional	Bajo	30	13,8%
	Normal	94	43,3%
	alto	93	42,9%
Insuficiencia de rol	Bajo	62	28,6%
	Normal	135	62,2%
	Alto	20	9,2%
Ambigüedad de rol	Bajo	71	32,7%
	Normal	89	41,0%
	Alto	57	26,3%
Fronteras de rol	Bajo	52	24,0%
	Normal	119	54,8%

Responsabilidad	Alto	46	21,2%
	Bajo	19	8,8%
	Normal	96	44,2%
Ambiente físico	Alto	102	47,0%
	Bajo	14	6,5%
	Normal	66	30,4%
	Alto	137	63,1%

Tabla 4

Estadísticos descriptivos del estrés laboral-dimensión tensión personal

Tensión personal	Estrés total	N	Porcentaje
Tensión vocacional	Bajo	59	27,2%
	Normal	82	37,8%
	Alto	76	35,0%
Tensión psicológica	Bajo	79	36,4%
	Normal	82	37,8%
	Alto	56	25,8%
Tensión Interpersonal	Bajo	62	28,6%
	Normal	103	47,5%
	Alto	44	20,3%
Tensión Física	Bajo	40	18,4%
	Normal	89	41,0%
	Alto	88	40,6%

Tabla 5

Estadísticos descriptivos del estrés laboral-Dimensión recursos personales

Recursos	Estrés total	N	Porcentaje
Personales			
Recreación	Bajos recursos de afrontamiento	115	53,0%
	Recursos normales de afrontamiento	75	34,6%
	Altos recursos de afrontamiento	27	12,4%
Autocuidado	Bajos recursos de afrontamiento	99	45,6%
	Recursos normales de afrontamiento	74	34,1%
	Altos recursos de afrontamiento	44	20,3%
Soporte Social	Bajos recursos de afrontamiento	101	46,5%
	Recursos normales de afrontamiento	74	34,1%
	Altos recursos de afrontamiento	42	19,4%
Afrontamiento racional cognitivo	Bajos recursos de afrontamiento	91	41,9%
	Recursos normales de afrontamiento	84	38,7%
	Altos recursos de afrontamiento	42	19,4%

6.1.2 Estadísticos descriptivos de la variable Decisiones Urgentes bajo circunstancias extremas

En el presente estudio el inventario de toma de decisiones urgentes bajo circunstancias extremas mostró una fiabilidad de Cronbach de 0.82 en Decisiones urgentes afectivas y de = 0.61 para Decisiones urgentes racionales. Con el objetivo de describir la toma de decisiones urgentes aplicada por los efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires, en primer lugar, se agruparon los ocho ítems en los dos estilos de procesamiento de la información, cuatro ítems correspondientes a las decisiones urgentes afectivas y cuatro ítems correspondientes a las decisiones urgentes racionales. Luego se sumaron los puntajes obtenidos en dichas dimensiones y se realizó un estadístico descriptivo para observar la frecuencia en que se utilizan dichas estrategias.

En el presente estudio, se halló que la toma de decisiones más utilizada frente a circunstancias o eventos extremos o apremiantes fue la de decisiones urgentes racionales (M=20,68) y la toma de decisiones urgentes afectivas fue utilizada en menor medida (M=17,38). Las puntuaciones obtenidas indican mayor predominancia en decisiones urgentes racionales.

Tabla 6
Estadísticos descriptivos de Toma de Decisiones

Toma de Decisiones	Media	Desv. típ.
Decisiones Urgentes Afectivas	17,38	5,459
Decisiones Urgentes Racionales	20,68	2,288

6.1.3 Estadísticos descriptivos de la variable Impulsividad

En el presente estudio el inventario de Urgencia, búsqueda de sensaciones e Impulsividad mostró un alpha de Cronbach de 0.75 para Urgencia compulsiva, de.76 para Impulsividad por Imprevisión y para Búsqueda de sensaciones de 0.69. La presente investigación señala que la dimensión con más frecuencia de la impulsividad fue

impulsividad por imprevisión (M=23,42), luego búsqueda de sensaciones (M=17,57) y, por último, urgencia compulsiva (m=17,00).

Tabla 7
Estadísticos descriptivos de Impulsividad

Impulsividad	Media	Desv. Típ.
Urgencia Compulsiva	17,00	4,897
Impulsividad por Imprevisión	23,42	3,814
Búsqueda de Sensaciones	17,57	4,483

6.2 Análisis de normalidad

Se realizó una prueba de normalidad para indagar la distribución de las variables, la mayoría se distribuyeron de forma anormal. Por lo tanto, se determinó utilizar estadísticos no paramétricos para realizar los análisis posteriores.

Tabla 8
Prueba de normalidad de las variables

Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Urgencia compulsiva	.018
Impulsividad por imprevisión	.000
Búsqueda de sensaciones	.000
Decisiones urgentes afectivas	.000
Decisiones urgentes racionales	.000
Sobrecarga ocupacional	.015
Insuficiencia de rol	.001
Ambigüedad de rol	.000
Fronteras de rol	.025
Responsabilidad	.200
Ambiente físico	.000
Tensión vocacional	.000
Tensión psicológica	.000
Tensión interpersonal	.004
Tensión física	.001
Recreación	.000
Autocuidado	.000
Soporte social	.000
Afrontamiento racional cognitivo	.099

6.3 Análisis de comparación de variables

Comparación de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad según el sexo

Con el objetivo de indagar si existen diferencias estadísticamente significativas en el grado de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad según el sexo de los efectivos policiales, se realizó una prueba de U de Mann Whitney. Se observan diferencias significativas en las variables Urgencia compulsiva, búsqueda de sensaciones del inventario de impulsividad. Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres entre las distintas nociones de impulsividad. Por un lado, en Urgencia compulsiva, las mujeres policías poseen cierta incapacidad para controlar sus impulsos ante la tensión, suelen sentirse impulsada a realizar comportamientos que son vividos como urgentes para su consumación una vez realizado este comportamiento les produce un alivio inmediato aunque en todo momento estén consciente de lo negativo que puede ser su accionar ($p=0,00$). Por otro lado, existen diferencias significativas en búsqueda de sensaciones, las mujeres tienden a la búsqueda de novedad, de sensación y excitación inmediata, generando refuerzo positivo de estos comportamientos y su aprendizaje ($p=0.03$).

En toma de decisiones, se observan diferencias significativas en decisiones urgentes racionales, existen diferencias significativas entre hombres y mujeres policías en el modo de decidir frente a situaciones extremas urgentes, i.e., que los masculinos analizar pros y contras, basándose en planificaciones y cálculos en mayor medida que las policías femeninas ($p = 0.30$).

En estrés laboral se observan diferencias significativas en ambigüedad de rol, fronteras de rol, tensión vocacional, tensión psicológica, tensión interpersonal, tensión física, recreación y afrontamiento racional cognitivo. Con respecto a la ambigüedad de rol, las mujeres sienten que no saben que se espera de ellas, además no saben cómo deberían administrar su tiempo y cuando tienen un proyecto no saben cómo empezar. También experimentan demandas conflictivas por parte de sus supervisores ($p=0.34$).

En cuanto a fronteras de rol las mujeres a diferencia de los hombres policías no están orgullosas de lo que hacen o no tienen interés por la institución. Por otro lado de sienten aprisionadas entre las demandas conflictivas de sus supervisores y grupos. También pueden no tener claras las líneas de autoridad. ($p=0.05$). Se evidenció en tensión vocacional diferencia significativa, las mujeres a diferencia de los hombres manifiestan falta de interés, aburrimiento, desánimo y por otro lado pueden reportar que tiene accidentes y cometen más errores en su trabajo ($p=0.42$). Otro resultado significativo es en tensión psicológica, las mujeres a diferencia de los hombres manifiestan sentirse deprimidas, irritables, ansiosas, por pequeñas cosas muestran quejas, no tienen sentido del humor y responden de mala manera en situaciones rutinarias ($p=0.00$). En cuanto a tensión interpersonal las mujeres policías pueden presentar una dependencia excesiva de sus familiares o se pelean frecuentemente ($p=0.47$). En tensión física las mujeres a diferencia de los hombres expresan preocupaciones por su salud, como resfríos, palpitaciones, dolores de cabeza, dolores de estómago, y hábitos alimenticios erráticos. Esto puede indicar cambios de peso no planeados, perturbaciones en el sueño, pueden estar soñolientos y apáticos. Se puede relacionar con el abuso de alcohol ($p= 0.00$). Por otro lado, las mujeres a diferencia de los hombres poseen una diferencia significativa en recreación en donde indican que aprovechan el tiempo libre, así como también que realizan actividades que le son relajantes y satisfactorias. Las mujeres refieren hacer cosas que le gustan en su tiempo libre.

Los hombres policías a diferencia de las mujeres poseen diferencia significativa en afrontamiento racional cognitivo, los hombres sienten que tienen un abordaje sistemático para resolver problemas. También indican que son capaces de identificar los elementos importantes en los problemas que se les presentan. Refieren que piensan acerca de las consecuencias de sus elecciones. Así como también, indican ser capaces de establecer prioridades y llevarlas a cabo y tener técnicas para evitar las distracciones. Por otro lado refieren ser hábiles para reexaminar y reorganizar su plan de actividades. Además refieren que dejan de pensar en el trabajo cuando están en su casa y sienten

que hay otros trabajos que pueden hacer aparte de lo que están haciendo ($p=0.04$). Los datos se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 9

Diferencias en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad según el sexo en los efectivos policiales

	Rango promedio		Sig.
	Masculino (n=98)	Femenino (n=119)	
Urgencia compulsiva	92,24	122,80	.000*
Impulsividad por imprevisión	118,14	101,47	.051
Búsqueda de sensaciones	123,09	97,39	.003*
Decisiones urgentes afectivas	102,30	114,52	.152
Decisiones urgentes racionales	119,14	100,65	.030*
Sobrecarga ocupacional	101,35	115,30	.103
Insuficiencia de rol	103,47	113,55	.239
Ambigüedad de rol	99,04	117,20	.034*
Fronteras de rol	95,72	119,94	.005*
Responsabilidad	116,33	102,97	.118
Ambiente físico	105,89	111,56	.507
Tensión vocacional	99,45	116,87	.042*
Tensión Psicológica	88,69	125,72	.000*
Tensión Interpersonal	99,69	116,67	.047*
Tensión física	90,84	123,95	.000*
Recreación	122,09	98,2	.005*
Autocuidado	110,64	107,65	.727
Soporte social	110,82	107,50	.698
Afrontamiento racional cognitivo	122,44	97,93	.004*

Nota: "*p < .05"

Comparaciones de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad según la jerarquía de los policías

Con el objetivo de indagar si existen diferencias estadísticamente significativas en el grado de estrés laboral, toma de decisiones urgentes e impulsividad según la jerarquía de los efectivos policiales, se realizó una prueba H de Kruskal-Wallis. Se observa diferencias significativas en las variables Urgencia compulsiva, en el rango de subescalafón administrativo a diferencia del subescalafón comando y subescalafón general. Por lo que indica que los policías administrativos son

personas que se sienten impulsadas, excitadas a realizar comportamientos que son vividos como urgentes e imperiosos para su consumación. Es decir que, una vez realizada esta conducta producen en los policías administrativos un alivio inmediato y momentáneo que refuerza el comportamiento, aunque el policía en todo momento puede ser consciente de lo negativo que puede ser su accionar ($p=0.39$).

En cuanto a estrés laboral se evidenció diferencia significativa en el subescalon comando, en la subescala sobrecarga ocupacional i.e., refieren que su trabajo está en aumento, es poco razonable y no poseen los recursos necesarios. Además, refieren sentirse mal entrenados o incompetentes para el trabajo, señalan necesitar más ayuda y manifiestan que trabajan con plazos muy estrictos ($p=0.34$). En la subescala responsabilidad los policías del subescalon comando arrojó un resultado significativo, refieren altos niveles de responsabilidad acerca de las actividades y el desempeño subordinados. Muestran preocupación por el desempeño de los demás. También se los busca como líderes y continuamente tienen que dar respuestas a los problemas de los demás. Pueden sentir presiones por trabajar con empleados o público difíciles. ($p=0.00$).

En la subescala insuficiencia de rol los policías del subescalon administrativos arrojan resultado significativo, manifestando una mala adecuación entre sus habilidades y su trabajo. Pueden sentir que su carrera no está progresando y que tiene poco futuro. Sus necesidades de reconocimiento y éxito no se ven satisfechas. Pueden indicar aburrimiento ($p=0.00$). También arrojó resultado significativo en ambigüedad de rol, los policías administrativos sienten que no saben que se esperan de ellos, como deberían utilizar su tiempo y cómo serán evaluados. Cuando tienen un proyecto no saben cómo empezar. Además, experimentan demandas conflictivas por parte de sus supervisores. Indican no saber qué es lo que deben hacer para “salir adelante” ($p=0.02$). En la subescala fronteras de rol los policías administrativos se sienten aprisionados entre las demandas conflictivas de supervisores y grupos. Pueden no estar orgullosos de lo que hacen o pueden no tener interés en la institución, podrían no tener claras las líneas de autoridad y tener más de una persona diciéndoles lo que deben hacer ($p=0.04$). En la

subescala tensión psicológica los policías administrativos a diferencia de los otros subescalafones, manifiestan sentirse deprimidos, ansiosos, infelices y/o irritables. También pueden responder de mala manera en situaciones cotidianas y quejarse por pequeñas cosas, manifiestan no tener sentido del humor y señalan que las cosas no le van bien.

En la subescala ambiente físico de estrés laboral los policías del subescalafón general arrojan un resultado significativo en comparaciones de los otros subescalafones, i.e., manifiestan estar expuestos a altos niveles de ruido, humedad, polvo, frío, calor, luz, sustancias venenosas u olores desagradables. Indican también un horario errático o sentimientos de aislamiento personal ($p=0.00$).

En la variable toma de decisiones urgentes no arrojaron resultado significativo en los distintos subescalafones. Los datos se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 10

Diferencias en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad en efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires según Subescalafón

	Rango promedio			Sig.
	Subescalafón General (n=97)	Subescalafón Comando (n=98)	Subescalafón Administrativo (n=52)	
Urgencia compulsiva	106,99	98,06	127,05	.039*
Impulsividad por imprevisión	103,74	119,50	105,08	.245
Búsqueda de sensaciones	112,70	105,98	106,05	.736
Decisiones urgentes afectivas	108,72	102,35	118,22	.386
Decisiones urgentes racionales	102,18	121,07	105,95	.149
Sobrecarga ocupacional	97,91	123,68	110,68	.034*
Insuficiencia de rol	109,34	89,04	110,68	.000*
Ambigüedad de rol	112,71	88,79	128,50	.002*
Fronteras de rol	114,29	88,97	125,32	.004*
Responsabilidad	100,97	138,68	85,15	.000*
Ambiente físico	126,49	105,63	119,23	.000*
Tensión vocacional	112,88	95,64	119,23	.089
Tensión Psicológica	107,81	96,92	127,01	.033*
Tensión Interpersonal	108,46	111,13	106,95	.925
Tensión física	112,25	106,09	106,75	.789

Recreación	100,87	116,26	114,67	.226
Autocuidado	109,60	97,78	122,55	.099
Soporte social	101,73	106,54	125,78	.077
Afrontamiento racional cognitivo	109,08	111,68	105,34	.860

Nota: " $p < .05$ "

Comparaciones de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad según la antigüedad laboral de los policías

Con el objetivo de indagar si existen diferencias estadísticamente significativas en el grado de estrés laboral, toma de decisiones urgentes e impulsividad según la antigüedad laboral los efectivos policiales, se realizó una prueba H de Kruskal-Wallis. Se evidencia diferencias significativas en la variable Impulsividad en la subescala de urgencia compulsiva en los efectivos policiales de antigüedad laboral, el personal policial que comprende una antigüedad de 1 a 5 años i.e., manifiestan cierta incapacidad para controlar sus impulsos, presentan comportamientos sostenidos por el alivio de la tensión interna producida por el estrés, estos individuos a través de la evitación activa o la realización de comportamientos compulsivos buscan calmar el malestar, aunque en todo momento pueda ser consciente de lo negativo que puede ser su accionar ($p=0.29$).

En la variable de decisiones urgentes, arrojó resultado significativo en el factor decisiones urgencias racionales en los efectivos policiales de antigüedad laboral de 16 a 20 años. Estos se basan por el procesamiento de la información, es decir consideran los pros y los contras calculando las probabilidades y planificación de respuestas.

En la variable estrés laboral arrojó resultado significativos en las subescalas insuficiencia de rol, ambigüedad de rol, fronteras de rol, ambiente físico, tensión vocacional, tensión psicológica, tensión física, recreación, autocuidado, soporte social, afrontamiento cognitivo racional. En la subescala insuficiencia de rol arrojó resultado significativo en antigüedad laboral de 6 a 10 años, i.e., los efectivos policiales que comprenden esta antigüedad laboral pueden manifestar una mala adecuación entre sus habilidades y su trabajo. También pueden sentir que su carrera no está progresando y que tienen poco futuro. La necesidad de reconocimiento y éxito no se ven satisfechas ($p=0.04$). Los efectivos policiales que comprenden una antigüedad laboral de 1 a 5 años

arrojaron resultados significativos en las subescalas ambigüedad de rol, fronteras de rol, ambiente físico, tensión vocacional y tensión psicológica. En la subescala ambigüedad de rol los efectivos policiales reportan sentir que no saben que se espera de ello, cómo deberían administrar su tiempo y cómo serán evaluados. También experimentan demandas conflictivas por parte de sus supervisores. Además manifiestan no saber qué es lo que deben hacer “para salir adelante” ($p=0.00$). En la subescala fronteras de rol los efectivos policiales manifiestan sentirse aprisionados entre las demandas conflictivas de supervisores y grupos. Pueden no tener claras las líneas de autoridad y tener más de una persona diciéndoles lo que deben hacer ($p=0.00$). En la subescala ambiente físico los policías manifiestan estar expuestos a altos niveles de ruido, humedad, polvo, calor, frío, luz. También pueden manifestar un horario errático o sentimientos de aislamiento personal ($p=0.09$). En la subescala tensión vocacional los efectivos policiales pueden indicar actitudes desfavorables hacia el trabajo, manifestando aburrimiento, falta de interés, desánimo, problemas de concentración y absentismo que pueden ponerse en evidencia ($p=0.00$). En la subescala tensión psicológica los policías pueden indicar sentirse deprimidos, ansiosos, infelices y/o irritables. Además pueden manifestar que no tienen sentido del humor y/o que las cosas no les va bien. Pueden reportar que se quejan por pequeñas cosas y que responden de mala manera en situaciones cotidianas ($p=0.09$). En la subescala tensión física arrojaron resultados significativos los efectivos policiales de antigüedad laboral de 11 a 14 años quienes indican preocupaciones frecuentes con su salud como resfríos, palpitaciones, dolores, dolores de estómago y hábitos alimentarios erráticos. También pueden indicar cambios de peso no planeados, abuso de alcohol y perturbaciones en los patrones de sueño ($p=0.47$). En las subescalas de recreación, autocuidado, soporte social y afrontamiento racional cognitivo, arrojaron resultado significativo en la antigüedad laboral de 31 a 35 años. En la subescala de recreación los efectivos policiales refieren que hacen las cosas que más le gustan en su tiempo libre, también refieren que aprovechan el tiempo libre y realizan actividades que les gustan y le son relajantes ($p=0.17$). En la subescala

autocuidado los policías refieren que hacen ejercicios con frecuencia, duermen 8 horas diarias, con su dieta son cuidadosos, practican técnicas de relajación y evitan consumir sustancias dañinas como el alcohol, cigarrillo, café, drogas ($p=0.10$). En la subescala soporte social los policías indican que se sienten cerca de otras personas, sienten que cuentan por lo menos con una persona que los quiere y/o los valora. Cuentan con personas con las que pueden hablar acerca de los problemas de trabajo y que tienen ayuda para hacer las cosas rutinarias y las cosas importantes ($p=0.25$). En la subescala afrontamiento racional cognitivo los policías sienten que tienen un abordaje sistemático para resolver problemas. Indican que son capaces de identificar los elementos importantes en los problemas que se les presentan. Refieren que piensan acerca de las consecuencias de sus elecciones. También indican ser capaces de establecer prioridades y llevarlas a cabo y tener técnicas para evitar las distracciones. Por otro lado refieren ser hábiles para reexaminar y reorganizar su plan de actividades. Además refieren que dejan de pensar en el trabajo cuando están en su casa y sienten que hay otros trabajos que pueden hacer aparte de lo que están haciendo ($p=0.09$). Los datos se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 11

Diferencia en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad en efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires según Antigüedad laboral

	Rango promedio							
	1-5 años (n=53)	6-10 años (n=60)	11 -15 Años (n=49)	16-20 Años (n=15)	21-25 Años (n=20)	26-30 Años (n=9)	31-35 Años (n=11)	Sig.
UC	125,97	121,69	98,03	83,43	89,78	84,67	96,59	.029*
II	95,29	112,29	98,29	130,07	124,25	124,56	132,77	.160
BS	103,20	112,46	106,72	135,10	105,08	101,83	105,64	.739
DUA	120,75	102,95	106,83	90,97	110,93	103,67	124,91	.583
DUR	92,42	109,91	94,54	145,97	127,18	132,61	145,45	.006*
RO	108,33	111,97	112,91	108,67	98,93	99,67	105,05	.982
RI	107,74	131,20	112,04	81,27	92,15	96,67	59,00	.004*
RA	126,62	123,99	119,47	72,83	68,35	66,78	53,45	.000*
RB	132,59	124,20	113,96	81,20	57,05	74,56	50,86	.000*
R	103,65	95,52	113,90	124,53	121,05	128,89	127,14	.326
PE	128,15	95,74	117,93	113,93	76,48	78,89	126,89	.009*
VS	125,63	119,29	116,08	106,07	69,63	72,83	46,36	.000*
PSY	131,83	116,48	106,62	88,10	87,93	76,22	62,41	.009*
IS	120,17	105,23	114,41	108,27	88,35	121,33	80,09	.309

PHS	127,62	102,52	119,23	94,97	83,50	98,44	83,20	.047*
RE	112,51	113,00	84,88	94,13	129,20	125,83	147,50	.017*
SC	101,08	114,11	88,82	103,47	130,47	134,61	156,86	.010*
SS	123,02	115,92	82,29	101,63	121,55	92,89	123,14	.025*
RC	102,61	112,60	86,69	119,13	132,05	115,39	158,55	.009*

Nota: "**p < .05"; UC= Urgencia compulsiva; II=Impulsividad por imprevisión; BS= Búsqueda de sensaciones; DUA= Decisiones urgentes afectivas; DUR= Decisiones urgentes racionales; RO=sobrecarga ocupacional; RI=Insuficiencia de rol; RA=Ambigüedad de rol; RB= Fronteras de rol; R=Responsabilidad; PE= Ambiente físico; VS=Tensión vocacional; PSY=Tensión psicológica; IS=Tensión interpersonal; PHS=Tensión física; RE=Recreación; SC=Autocuidado; SS=Soporte social. RC=Afrontamiento racional cognitivo.

Comparación de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad según las horas trabajadas semanalmente de los policías

Con el objetivo de indagar si existen diferencias estadísticamente significativas en el grado de estrés laboral, toma de decisiones urgentes e impulsividad según la cantidad de horas trabajadas semanalmente en los efectivos policiales, se realizó una prueba H de Kruskal-Wallis. Se observan diferencias significativas en las subescalas de estrés laboral e impulsividad. No arrojó resultados significativos en la forma de tomar decisiones. En la variable impulsividad arrojó un resultado significativo en el factor Impulsividad por imprevisión en los efectivos policías que trabajan 36 horas semanales. Los policías actúan rápido de forma no premeditada debido a una baja conciencia de las consecuencias. No atiende a todas las opciones presentes al momento de la toma de decisiones. Los individuos persiguen la consecución de respuestas rápidas ante los estímulos con bajos o nulos procesos cognitivos mediacionales lo que ocasiona respuestas rápidas con gran probabilidad de errores ($p=0,44$).

En la variable estrés laboral arrojó resultado significativo en las subescalas de insuficiencia de rol, fronteras de rol, responsabilidad, ambiente físico, tensión psicológica, tensión física. En la subescala insuficiencia de rol presentan resultado significativo los efectivos policiales que trabajan 36 horas semanales, estos efectivos pueden presentar una mala adecuación entre sus habilidades y su trabajo. Por otro lado, pueden sentir que su carrera no está progresando y que tiene poco futuro. Sus necesidades de reconocimiento y éxito no se ven satisfechas ($p=0.49$). En la subescala

fronteras de rol los policías que trabajan 36 horas semanales refieren que se sienten aprisionados entre las demandas conflictivas de supervisores y grupos. Pueden no estar orgullosos de lo que hacen o no tener interés en la institución. Además, pueden no tener claras las líneas de autoridad y tener más de una persona diciéndoles lo que deben hacer ($p= 0.25$). En ambiente físico los policías que trabajan 36 horas semanales refieren estar a expuestos a altos niveles de ruido, humedad, polvo, calor, frío, luz, sustancias venenosas u olores desagradables. También pueden informar un horario errático o sentimientos de aislamiento personal ($p=0.18$). En la subescala tensión física los policías que trabajan 36 horas semanales informan preocupaciones por su salud, síntomas físicos como resfríos, dolores, palpitaciones, dolores de estómago y hábitos alimentarios erráticos. También pueden informar cambios de peso no planeados, perturbaciones en el sueño y abuso de alcohol ($p=0.05$). Luego en la subescala responsabilidad los policías que trabajan más de 48 horas semanales informan altos niveles de responsabilidad acerca de las actividades y el desempeño de sus subordinados. También muestran preocupación por el desempeño de los demás. Se los busca como líderes y frecuentemente tienen que dar respuestas a los problemas de los demás. Además pueden tener relaciones interpersonales pobres en el trabajo sentir presiones por trabajar con empleados o público difíciles ($p=0.19$). En la subescala tensión psicológica los policías que trabajan 30 horas semanales pueden informar sentirse deprimidos, ansiosos, infelices y/o irritables. También pueden informar que se quejan por pequeñas cosas, que responden de mala manera en situaciones cotidianas, manifiestan no tener sentido del humor y que las cosas no le salen bien ($p=0.05$).

En la variable decisiones urgentes no arrojó resultado significativo. Los datos se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 12

Diferencias en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad en efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires según cantidad de horas trabajadas semanalmente

Rango promedio

	20 horas (n=9)	30 horas (n=36)	36 horas (n=25)	48 horas (n=50)	Más de 48 horas(n=97)	Sig.
Urgencia compulsiva	104,00	129,49	111,46	91,68	110,15	.099
Impulsividad por imprevisión	56,06	112,88	123,14	118,89	103,73	.044*
Búsqueda de sensaciones	93,44	97,92	111,76	114,86	110,82	.689
Decisiones urgentes afectivas	135,17	111,79	116,26	118,79	98,62	.208
Decisiones urgentes racionales	99,06	104,15	116,52	105,52	111,56	.891
Sobrecarga ocupacional	86,89	111,44	113,80	96,02	115,60	.339
Insuficiencia de rol	115,94	127,57	128,04	109,49	96,30	.049*
Ambigüedad de rol	113,06	124,28	130,80	94,64	104,74	.082
Fronteras de rol	94,94	121,90	135,98	90,17	108,27	.025*
Responsabilidad	84,11	84,51	97,10	112,99	121,41	.019*
Ambiente físico	75,61	91,74	128,76	97,70	119,16	.018*
Tensión vocacional	96,44	115,50	127,06	97,24	109,16	.335
Tensión Psicológica	71,94	128,89	127,20	87,37	111,52	.005*
Tensión Interpersonal	82,22	102,93	112,92	93,08	120,93	.066
Tensión física	73,17	111,74	128,68	85,22	118,49	.005*
Recreación	125,67	114,83	104,06	120,43	100,67	.345
Autocuidado	106,39	126,60	118,22	126,72	91,20	.004
Soporte social	110,50	115,26	108,32	110,44	105,97	.961
Afrontamiento racional cognitivo	98,94	104,15	114,26	131,31	98,88	.050

Nota: "*p < .05"

Comparación de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad según la cantidad de horas dormidas de los policías

Con el objetivo de indagar si existen diferencias estadísticamente significativas en el grado de estrés laboral, toma de decisiones urgentes e impulsividad según la cantidad de horas dormidas semanalmente de los efectivos policiales, se realizó una prueba H de Kruskal-Wallis. Se observan diferencias significativas en las variables de estrés laboral y no existen diferencias significativas en las variables de impulsividad y toma de decisiones. En la variable de estrés laboral se observan diferencias significativas en las

subescalas de tensión interpersonal, tensión física, recreación y autocuidado. En cuanto a la subescala de tensión personal los policías que duermen de 4 a 6 horas semanales refieren que se pelean frecuentemente o dependen excesivamente de sus familiares, cónyuges o amigos. También pueden referir querer tener más tiempo para estar solos o por lo contrario no tener tiempo para estar con amigos ($p=0.20$). En la subescala tensión física los policías que duermen entre 10 y 12 horas manifiestan preocupación por su salud refiriéndose a síntomas físicos como resfríos, palpitaciones, dolores de estómago, dolores y hábitos alimentarios erráticos. También pueden referir cambios de peso no planeados, perturbaciones en el sueño y abuso de alcohol ($p=0.13$). En la subescala recreación los policías que duermen de 10 a 12 horas refieren que aprovechan el tiempo libre realizando una variedad de actividades que le resultan relajantes y satisfactorias. Refieren que hacen cosas que les gustan en su tiempo libre ($p=0.04$). En la subescala autocuidado los policías que duermen 10 a 12 horas refieren que hacen ejercicios frecuentemente, son cuidados con su dieta, duermen 8 horas, practican técnicas de relajación y evitan consumir sustancias dañinas como alcohol, café, drogas, tabaco ($p=0.01$). Los datos se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 13

Diferencias en los niveles de estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad en efectivos policiales de la provincia de Buenos Aires según las horas dormidas por día

	Rango promedio			
	4-6 horas (n=117)	7-9 horas (n=97)	10-12 horas (n=3)	Sig.
Urgencia Compulsiva	113,18	103,90	110,83	.558
Impulsividad por imprevisión	107,24	111,79	87,33	.724
Búsqueda de sensaciones	107,88	110,81	94,00	.865
Decisiones urgentes afectivas	109,27	110,32	55,67	.328
Decisiones urgentes racionales	110,84	108,38	57,33	.340
Sobrecarga ocupacional	109,20	107,32	155,50	.423
Insuficiencia de rol	110,52	107,42	100,67	.912
Ambigüedad de rol	108,57	109,97	94,17	.906
Fronteras de rol	113,41	104,06	96,83	.524
Responsabilidad	114,38	101,40	144,83	.195
Ambiente físico	110,41	105,48	167,83	.223
Tensión vocacional	108,19	109,19	134,50	.772
Tensión Psicológica	114,85	100,41	158,33	.096

Tensión Interpersonal	118,99	96,02	58,33	.020*
Tensión física	118,90	95,73	152,00	.013*
Recreación	96,21	23,07	152,67	.004*
Autocuidado	94,87	124,91	145,67	.001*
Soporte social	101,89	117,98	95,67	.163
Afrontamiento racional cognitivo	102,36	115,66	152,67	.145

Nota: "*p < .05"

6.4 Correlaciones de variables

Correlación entre impulsividad y toma de decisiones

Con el objetivo de indagar si existen correlaciones entre las dimensiones que componen la variable de Impulsividad y toma de decisiones urgentes, se realizó una prueba de RHO de Spearman la cual arrojó una correlación positiva entre decisiones urgentes racionales e impulsividad por imprevisión y entre decisiones urgentes racionales y búsqueda de sensaciones, lo que indica que aquellos policías bonaerenses que en mayor medida deciden racional o analíticamente frente a situaciones urgentes, extremas e imprevistas, resultan más impulsivos por imprevisión, i.e., actúan de modo rápido, no premeditada, no atendiendo a todas las alternativas presentes ante la toma de decisiones, lo que ocasiona respuestas rápidas con gran probabilidad de errores ($\rho = 0.413$, $p < 0.001$) como así también se dirigen significativamente a la búsqueda de sensaciones, i.e., la búsqueda de actividad, de refuerzo positivo y de evitación de la frustración, generando un refuerzo positivo de estos comportamientos y su aprendizaje ($\rho = 0.150$, $p < 0.05$). Podría interpretarse que, en ambos casos, al tratarse de situaciones extremas y, sobre todo, con un tiempo muy limitado para decidir, los sujetos pese a esto, apelan a un estilo de procesamiento serial, normatizado, racional, en tanto subyace a dicho proceso cognitivo un "protocolo específico reglamentario" de actuación policíaca, que resultaría más efectivo al momento de manejar dichas situaciones apremiantes; con lo cual la aplicación del protocolo, por más automatizado que se manifieste (i.e., en términos de *expertise*) evitaría el despliegue de decisiones afectivas o reacciones emocionales, en tanto, la búsqueda de sensaciones tendería a reforzar positivamente el uso adecuado del protocolo o reglamento (e.g., "me gusta sentir que

soy un buen policía cuando sé que estoy aplicando el protocolo indicado para la situación...”). No obstante, para el caso de la relación significativa hallada entre las decisiones racionales urgentes y la impulsividad por imprevisión, dicha “contradicción” podría explicarse en que cuando el tiempo para decidir es muy breve (i.e., menos de un segundo), es prácticamente imposible evitar las conductas impulsivas, i.e., analizar todas las alternativas de decisión-acción posibles, sin poder los sujetos “prever” que si piensan o analizan demasiado qué hacer, no podrán resolver la situación en tiempo y en forma; de alguna manera, o paradójicamente, los sujetos resultarían “*impulsivos pensado*” o evaluando múltiples alternativas; serían impulsados a limitar sus reacciones emocionales o intuiciones que podrían, incluso, resultar efectivas conforme se incrementa el carácter apremiante o novedoso de la situación (e.g., Azzollini et al., 2012). Los datos se expresan detalladamente en la siguiente tabla:

Tabla 14
Correlaciones de toma de decisiones e impulsividad

	Urgencia compulsiva	Impulsividad por Imprevisión	Búsqueda de sensaciones
Decisiones urgentes afectivas	.053	.092	.036
Decisiones urgentes racionales	-.124	.413***	.150*

Nota: *p <.0.5 ***p<.001. (bilateral)

Correlación entre toma de decisiones y estrés laboral

Con el objetivo de indagar si existen correlaciones entre las dimensiones que componen la variable de toma de decisiones urgentes y estrés laboral, se realizó una prueba de RHO de Serman la cual arrojó una correlación negativa entre insuficiencia de rol y decisiones urgentes afectivas esto indica que el personal policial que en mayor medida decide de manera afectiva y emocional frente a situaciones urgentes, menor es la insuficiencia de rol i.e., el personal policial puede referir una mala adecuación entre sus habilidades y su trabajo, también sentir que no está progresando en su carrera y que tiene poco futuro. Además, pueden referir que sus necesidades de reconocimiento

y éxito no se ven satisfechos. ($\rho = 0.137$, $p < 0.05$). Podría interpretarse que el personal policial que decide de manera afectiva en donde predomina su estado emocional en las decisiones siente que el entrenamiento, la capacitación y la experiencia que posee en cuanto al área del trabajo no son suficientes por lo cual tienden a decidir sin procesar la información para resolver situaciones de conflictos. También podría interpretarse que los policías que recién se gradúan no tienen experiencia a los conflictos que se les presentan en el ámbito laboral y se ajustan a lo que les enseñaron en la escuela por lo cual se podría inferir que a mayor insuficiencia de rol menor sería la capacidad de decidir bajo las emociones.

Luego se halló correlación negativa entre ambigüedad de rol y decisiones urgentes racionales ($\rho = 0.162$, $p < 0.05$); indica que los policías que en mayor medida deciden de forma racional o analíticamente evaluando los pros y contra de la situación menor es la ambigüedad de rol que manifiesta, i.e, sienten que no saben que se espera de ellos, no saben cómo administrar su tiempo, así como también no saben cómo serán evaluados. Experimentan demandas conflictivas por parte de sus jefes. Pueden referir que no saber qué es lo que deben hacer para “salir adelante”. Podría interpretarse que los policías que deciden de manera racional menor es la ambigüedad de rol que manifiestan es decir que el policía que puede evaluar las respuestas frente a una situación de conflicto puede sentir que si saben lo que se espera de ellos ya que si lo convocan para un evento el policía sabe lo que tiene que hacer, así como también administrar su tiempo (i.e., en menos de un segundo). De lo contrario se podría inferir que a mayor ambigüedad de rol menor es la capacidad de decidir racional o analíticamente. Además, correlacionó de forma negativa entre decisiones urgentes racionales y fronteras de rol. Indica que los policías que en mayor medida deciden de forma racional evaluando los pros y los contras de cada situación, menor es la frontera de rol i.e., los policías se sienten aprisionados entre las demandas conflictivas de supervisores y grupos. Pueden manifestar no sentirse orgullosos de lo que hacen y además pueden no tener claras las líneas de autoridad ($\rho = 0.166$, $p < 0.05$). Podría

interpretarse que los policías que deciden de forma racional evaluando la situación que se les presentan en menor grado es la demanda conflictiva entre con sus jefes y grupos, como así también puede tener un poco más claras las líneas de autoridad. De lo contrario a mayor estresor de fronteras de rol menor es la capacidad de decidir racionalmente.

Por otra parte correlacionó de forma negativa tensión vocacional y decisiones urgentes racionales ($\rho = 0.201$, $p < 0.01$) indica que los policías que a mayor medida que deciden de manera racional evaluando la situación que se les presenta, menor es la tensión vocacional i.e., pueden informar aburrimiento, falta de interés, desánimo, problemas de absentismo y concentración. También pueden informar que cometen errores en su trabajo y accidentes. Podría interpretarse que en mayor medida que los policías se basan en tomar decisiones de manera racional y analíticamente menor es la tensión vocacional que siente, es decir que cuando más piensa el policía menor es el problema de concentración, de absentismo, de aburrimiento y se podría inferir que presenta actitudes favorables en el trabajo. De lo contrario se podría interpretar que a mayor tensión vocacional menor es la capacidad de decidir racionalmente. Se podría inferir a mayor tensión como cometer errores en el trabajo como por ejemplo acudir en algún procedimiento en donde el policía debe asistir ante un llamado al 911 disminuye la capacidad de decidir racionalmente debido a que quizás debe reaccionar de manera rápida y no puede evaluar la situación.

Además, correlacionó de forma negativa entre tensión psicológica y decisiones urgentes racionales ($\rho = 0.137$, $p < 0.05$), indica que a mayor medida que los policías presentan tensión psicológica (i.e., pueden informar sentirse ansiosos, deprimidos, irritables, no tienen sentido del humor, así como también pueden manifestar quejas por pequeñas cosas y responder de mala manera en situaciones cotidianas), menor es la decisión racional o analítica, es decir que el personal policial no procesa la información. Podría interpretarse que a mayor tensión psicológica en donde los policías se sienten irritables, ansiosos debido a los conflictos que deben resolver a diario con conflictos en

la comunidad, accidentes de tránsito, en ocasiones afrontar algún tipo de enfrentamiento con armas de fuego entre otros problemas que se le presenta durante su jornada laboral, disminuye la manera de decidir racionalmente. Por otra parte, se podría inferir que el personal policial que menos piensa o analiza la información, más tensión le provoca, dado que es dominado por sus afectos y no puede manejar eficazmente sus emociones al momento de afrontar el estrés de modo adecuado.

Luego correlacionó de manera positiva entre afrontamiento racional cognitivo y decisiones urgentes racionales indica que los policías que a mayor medida deciden racionalmente y analizan los pros y contras de las situaciones, mayor es el afrontamiento racional cognitivo, i.e., los policías pueden informar que sienten que tienen un abordaje sistemático para resolver problemas, que piensan acerca de las consecuencias de sus elecciones y que son capaces de identificar los elementos importantes en los problemas que se les presentan. También refieren ser capaces de establecer prioridades y llevarlas a cabo y tener técnicas para evitar las distracciones ($\rho = 0.222, p < 0.001$); se podría inferir que los policías que llevan a cabo los protocolos de actuación pueden reconocer la necesidad, el problema, o el conflicto y resolverlo aplicando la solución analizando varias alternativas posibles. Los datos se expresan detalladamente en la siguiente tabla:

Tabla 15
Correlaciones entre toma de decisiones y estrés laboral

	Decisiones urgentes afectivas	Decisiones urgentes racionales
Sobrecarga ocupacional	-.087	.020
Insuficiencia de rol	-.137*	-.133
Ambigüedad de rol	-.107	-.162*
Fronteras de rol	-.150*	-.166*
Responsabilidad	-.091	.109
Ambiente físico	.055	.248
Tensión vocacional	-.018	-.201**
Tensión Psicológica	-.031	-.137*
Tensión Interpersonal	-.121	-.043
Tensión física	-.046	-.057
Recreación	.057	.025
Autocuidado	.020	-.014
Soporte social	.078	.045
Afrontamiento racional cognitivo	.048	.222***

Nota: * $p < .05$ ** $p < .01$. p*** $< .001$ (bilateral)

Correlación entre estrés laboral e impulsividad

Con el objetivo de indagar si existen correlaciones entre las dimensiones que componen la variable de estrés laboral e impulsividad, se realizó una prueba de RHO de Spearman la cual arrojó una correlación positiva entre urgencia compulsiva (impulsividad) y sobrecarga ocupacional (estrés laboral) ($\rho = 0,189$; $p < 0.01$); indica que los policías sienten que su trabajo aumenta sin los recursos necesario, así como también refieren sentirse mal entrenados o incompetentes en el trabajo (sobrecarga ocupacional), mayor es la incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión (urgencia compulsiva). Podría interpretarse que los policías que están con mucho trabajo como por ejemplo, recibir denuncias, interrogar testigos, aprehender a presuntos autores de ilícitos, prevenir el delito y proteger la comunidad (sobrecarga ocupacional) son personas que pueden sentirse impulsada a realizar comportamiento que son vividos como urgentes, es decir que ante la recarga de trabajo los policías necesitan aliviar la tensión a través de los comportamientos impulsivos. Se podría pensar que los policías que tienen muchas tareas al mismo tiempo se apresuran a realizar las mismas aunque en todo momento pueden ser consciente de lo negativo que puede ser su accionar.

Correlación positiva entre insuficiencia de rol (estrés laboral) y urgencia compulsiva (impulsividad) ($\rho = 0,136$; $p < 0.05$) indica que los policías que refieren mayor insuficiencia de rol i.e., los sujetos informan una mala adecuación entre sus habilidades y su trabajo. También refieren que su carrera no está progresando y que tiene poco futuro mayor es la urgencia compulsiva (incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que los policías que sienten que su carrera no está progresando y puede deberse a que no tienen el entrenamiento adecuado, que muchas veces el tiempo de ascenso supera el tiempo estimado y la evaluación anual que muchas veces no llegan a cumplir con las expectativas del policía, lo cual esto podría llevar al policía a realizar su trabajo quizás con cierto desgano y ante un llamado de

emergencia como un conflicto entre vecinos, los comportamientos realizados por los policías ante dicho evento son conductas negativas pero logra bajar la tensión.

Correlación negativa entre insuficiencia de rol (estrés laboral) impulsividad por imprevisión (impulsividad) ($\rho = 0,139$; $p < 0.05$), i.e., el sujeto no atiende a todas las opciones presentes al momento de tomar las decisiones, actúa rápido de forma no premeditada debido a una conciencia baja de las consecuencias de su accionar. En cuanto a la insuficiencia de rol, i.e., los sujetos informan una mala adecuación entre sus habilidades y su trabajo. También refieren que su carrera no está progresando y que tiene poco futuro. Además, refieren que sus necesidades de reconocimiento y éxito no se ven satisfechas. Se podría inferir que los policías que en mayor medida refieren tener un mal entrenamiento o capacitación en su profesión quizás tardan un poco más en actuar ante las situaciones de conflictos.

Correlación positiva entre ambigüedad de rol y urgencia compulsiva ($\rho = 0,239$; $p < 0.001$). Los policías que indican ambigüedad laboral, i.e., sienten que no saben qué se espera de ellos, no saben cómo van a ser evaluados. No saben cómo empezar un proyecto nuevo y experimentan demandas conflictivas con sus superiores. A su vez indican urgencia compulsiva, i.e., los sujetos sienten que no pueden controlar sus impulsos, realizando comportamientos impulsivos para aliviar la tensión, aunque en todo momento puede ser consciente de lo negativo de su proceder

Correlación negativa entre ambigüedad de rol e impulsividad por imprevisión ($\rho = 0,279$; $p < 0.001$); Los policías que sienten que no saben qué se espera de ellos, no saben cómo van a ser evaluados. No saben cómo empezar un proyecto nuevo y experimentan demandas conflictivas con sus superiores (ambigüedad de rol). En cuanto a la impulsividad por imprevisión, i.e; el sujeto no atiende a todas las opciones presentes al momento de tomar las decisiones, actúa rápido de forma no premeditada debido a una conciencia baja de las consecuencias de su accionar. Se podría inferir que los policías que experimentan demandas conflictivas con sus superiores por ejemplo un oficial de policía que es el de menor jerarquía tiene que obedecer las órdenes de

aquellos que más jerarquía tienen y recibe distintas resoluciones para el mismo hecho, se podría inferir que ante distintas disposiciones el oficial en el siguiente evento intenta no actuar de manera rápida sin premeditar la situación.

Correlación positiva entre fronteras de rol y urgencia compulsiva ($\rho = 0,314$; $p < 0.001$) Podría indicarse que los policías que refieren mayor fronteras de rol, i.e., se sienten aprisionados entre las demandas conflictivas de superiores y grupo. También pueden informar no estar orgullosos de lo que hacen o no tener interés por la institución. Pueden referir que no tienen claras las líneas de autoridad y tener más de una persona diciéndoles lo que tiene que hacer. Mayor es la urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que aquellos policías que no se sienten orgullosos de su profesión o demuestran no tener interés, son aquellos policías que ante este sentimiento son personas que se ausentan a su trabajo sin justificar, es decir que ante este comportamiento se sienten aliviados de la tensión interna producida por el estrés.

Correlación negativa entre fronteras de rol e impulsividad por imprevisión ($\rho = 0,154$; $p < 0.05$) indica que en mayor medida que los policías experimentan fronteras de rol i.e., se sienten aprisionados entre las demandas conflictivas de superiores y grupo. También pueden informar no estar orgullosos de lo que hacen o no tener interés por la institución. Pueden referir que no tienen claras las líneas de autoridad y tener más de una persona diciéndoles lo que tiene que hacer. Menor es la impulsividad por imprevisión, i.e., impulsividad propiamente dicha, actuar rápido de forma no premeditada.

Correlación positiva entre ambiente físico y búsqueda de sensaciones ($\rho = 0,169$; $p < 0.05$). Indica que los policías que experimentan mayor ambiente físico, i.e., informan estar expuestos a altos niveles de ruidos, humedad, polvo, frío, calor luz, olores desagradables. También pueden informar un horario errático. A su vez experimentan búsqueda de sensaciones, i.e., búsqueda de actividad y de refuerzo positivo, búsqueda de aventura, evitación activa a la frustración. Se podría inferir que aquellos policías que

experimentan frío o calor, por ejemplo aquellos policías que trabajan en la calle previniendo los delitos en una zona comercial, informan tener mucho calor, se podría pensar que al tener mucho calor intenta aliviarlo de manera que recorre los comercios intentando evitar ese calor con algo fresco o ambiente fresco en los distintos locales. Es decir a mayor ambiente físico (calor), mayor búsqueda de sensaciones (búsqueda de actividad y refuerzo positivo)

Correlación positiva entre tensión vocacional y urgencia compulsiva ($\rho = 0,377$; $p < 0.001$), Indica que los policías que experimentan mayor tensión vocacional, i.e., pueden informar actitudes desfavorables hacia el trabajo, manifestando aburrimiento, falta de interés, desánimo. También pueden informar que cometen errores en su trabajo o que tienen accidentes y problemas de concentración. A su vez experimentan la urgencia compulsiva i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que aquellos policías que experimentan desánimo y actitudes desfavorables en el trabajo por ejemplo llegan tarde al trabajo, no acatan las órdenes, tienden a responder de manera negativa a sus compañeros y superiores. Por lo que se podría interpretar que el policía actúa de esta manera para aliviar la tensión que siente.

Correlación negativa entre tensión vocacional e impulsividad por imprevisión ($\rho = 0,237$; $p < 0.01$), indica que en mayor medida que los efectivos policiales experimentan tensión vocacional i.e., pueden informar actitudes desfavorables hacia el trabajo, manifestando aburrimiento, falta de interés, desánimo. También pueden informar que cometen errores en su trabajo o que tienen accidentes y problemas de concentración. Menor es la impulsividad por imprevisión i.e., impulsividad propiamente dicha, actuar rápido de forma no premeditada.

Correlación positiva entre tensión psicológica y urgencia compulsiva ($\rho = 0,474$; $p < 0.001$), indica que los policías que experimentan mayor tensión psicológica, i.e., sentimiento de irritación, ansiedad, depresión. Pueden informar que se quejan por pequeñas cosas, que responden de mala manera en situaciones cotidianas y pueden manifestar no tener sentido del humor. También indica que los policías experimentan

urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. La persona pueden sentirse impulsada, excitada a realizar comportamientos que son vividos como urgentes para su consumación, por lo que una vez realizada este comportamiento produce un alivio de inmediato y momentáneo, aunque la persona en todo momento pueda ser consciente de su accionar. Se podría inferir que aquellos policías que experimentan sentimientos de irritación o que responden de mala manera por ejemplo aquel oficial que se encuentra en la guardia atendiendo al público con estas características tiende a responder mal a las personas que se acercan a preguntar por un familiar que se encuentra detenido en la dependencia. Por lo que se podría inferir que el personal policial que a mayor medida experimenta sentimiento de irritación actúa de mala manera ante la situación que se presenta para aliviar la tensión, aunque este sepa que su accionar no es el que corresponde.

Correlación negativa entre tensión psicológica e impulsividad por imprevisión ($\rho = 0,209$; $p < 0.01$); indica que a mayor impulsividad por imprevisión, i.e., los sujetos persiguen la consecución de respuestas rápidas ante los estímulos, con bajo o nulos procesos cognitivos, lo que ocasiona respuestas rápidas con gran probabilidad de errores, menor es la tensión psicológica, i.e., refieren sentirse deprimidos, ansiosos, irritables. También, presentan quejas por pequeñas cosas, responden de mala manera en situaciones cotidianas y manifiestan no tener sentido del humor. Se podría inferir que los policías que actúan rápido sin reflexionar por ejemplo en un hecho de robo en donde debe actuar rápido, menor es la tensión psicológica debido a que no evalúa la situación sino que actúa en dicha situación.

Correlación positiva entre tensión interpersonal y urgencia compulsiva ($\rho = 0,400$; $p < 0.001$). Los sujetos que indican mayor tensión interpersonal i.e., refieren que se pelean frecuentemente o dependen excesivamente de parientes. También pueden manifestar querer tener más tiempo para estar solos o pueden reportar no tener tiempo para estar con amigos. A su vez indican urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que los policías que el policía

que tiene problemas con sus afectos tiende a reaccionar de manera compulsiva en el trabajo, cuando por ejemplo tiene que asistir a un conflicto familiar y trata mal a una de las partes del conflicto, el policía quizás puede ser consciente de lo negativo que puede ser su accionar pero reacciona de esa manera para calmar la tensión. Es decir a mayor tensión interpersonal mayor es la urgencia compulsiva.

Correlación positiva entre tensión interpersonal y búsqueda de sensaciones ($\rho = 0,141$; $p < 0.05$). Los policías que indican mayor tensión interpersonal, i.e., refieren que se pelean frecuentemente o dependen excesivamente de parientes. También pueden manifestar querer tener más tiempo para estar solos o pueden reportar no tener tiempo para estar con amigos. A su vez los policías indican en mayor medida la búsqueda de sensaciones, i.e., los sujetos tienden a buscar actividades que le resulten excitantes realizando una evitación activa de la frustración.

Correlación positiva entre tensión física y urgencia compulsiva ($\rho = 0,525$; $p < 0.001$), los policías que indican mayor tensión física, i.e., manifiestan preocupaciones frecuentes por su salud como por ejemplos resfríos, palpitaciones, dolores de estómago, dolores y problemas alimentarios, abuso de alcohol y problemas para conciliar el sueño. Los policías también indican urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos. Se podría inferir que los policías que presentan problemas con su salud por ejemplo hacen dieta en sus casas pero en el trabajo tienden a comer de manera abusiva para calmar la tensión.

Correlación negativa entre recreación y urgencia compulsiva ($\rho = 0,205$; $p < 0.01$), los policías que indican mayor recreación, i.e., refieren que hacen las cosas que más les gusta en su tiempo libre. Informan que aprovechan el tiempo libre realizando actividades que encuentran relajantes y placenteras. Menor urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. La persona pueden sentirse impulsada, excitada a realizar comportamientos que son vividos como urgentes para su consumación, por lo que una vez realizada este comportamiento produce un alivio de inmediato y momentáneo, aunque la persona en todo momento pueda ser consciente

de su accionar. Se podría inferir que aquellos policías que realizan actividades que les gustan tienden a reaccionar en menor medida de forma compulsiva, se podría atribuir a que al estar relajado menor es la impulsividad.

Correlación negativa entre autocuidado y urgencia compulsiva ($\rho = 0,312$; $p < 0.001$), indica que en mayor que los policías que refieren tener autocuidado i.e., reportan que duermen 8hs por día, refieren que hacen ejercicios a diario, se cuidan con su dieta, evitan consumir alcohol, café, drogas, cigarrillos y practican técnicas de relajación. Menor es la urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que los policías que duermen 8hs y realizan ejercicios están más alerta en su puesto de trabajo, por lo cual menor es la incapacidad para controlar sus impulsos.

Correlación negativa entre soporte social y urgencia compulsiva ($\rho = 0,147$; $p < 0.05$), los policías que indican soporte social, i.e., refieren que sienten que por lo menos una persona los valora o los quiere. Sienten que con esa persona puede hablar de sus problemas en el trabajo, también sienten que tienen ayuda para hacer cosas importantes y cosas cotidianas. También indica urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. La persona puede sentirse impulsada, excitada a realizar comportamientos que son vividos como urgentes para su consumación, por lo que una vez realizada este comportamiento produce un alivio de inmediato y momentáneo, aunque la persona en todo momento pueda ser consciente de su accionar. Se podría inferir que un efectivo policial de menor jerarquía confía en otro de mayor jerarquía, ambos realizan recorrida de una zona específica en su jornada laboral, cuando surge un conflicto el de menor jerarquía confía que su compañero puede resolver la situación, desde de su experiencia adquirida a través de los años de servicio, por lo cual se podría inferir que a mayor soporte social, menor es la urgencia compulsiva del de menor jerarquía.

Correlación negativa entre afrontamiento racional cognitivo y urgencia compulsiva ($\rho = 0,398$; $p < 0.001$) Indica que los policías que a mayor afrontamiento racional

cognitivo i.e., sienten que piensan acerca de las consecuencias de sus elecciones y que son capaces de identificar los elementos importantes en los problemas que se les presentan. También sienten que son capaces de priorizar los problemas y tener técnicas para evitar las distracciones. Además refieren que pueden dejar de pensar en el trabajo cuando están en su casa y sienten que pueden hacer otros trabajos. Menor es la urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que el policía que puede priorizar los problemas por ejemplo un oficial de servicio tiene varios hechos que resolver en el mismo día, lo que hace es comenzar por el problema más difícil como por ejemplo la muerte de una persona en un homicidio, luego el robo de un comercio y luego un hurto de una rueda de un auto, es decir prioriza los hechos. Entonces se podría inferir que a mayor afrontamiento racional cognitivo, menor es la urgencia compulsiva en donde el oficial de servicio no acude a un comportamiento quizás inadecuado para aliviar su tensión.

Correlación positiva entre afrontamiento racional cognitivo e impulsividad por imprevisión ($\rho = 0,385$; $p < 0.001$) Indica que a mayor afrontamiento racional cognitivo mayor es la impulsividad por imprevisión. Los policías que indican mayor afrontamiento racional cognitivo i.e., sienten que piensan acerca de las consecuencias de sus elecciones y que son capaces de los elementos importantes en los problemas que se les presentan. También sienten que son capaces de priorizar los problemas y tener técnicas para evitar las distracciones. Además refieren que pueden dejar de pensar en el trabajo cuando están en su casa y sienten que pueden hacer otros trabajos. Mayor es la impulsividad por imprevisión, i.e., los sujetos persiguen la consecución de respuestas rápidas ante los estímulos, con bajo o nulos procesos cognitivos, lo que ocasiona respuestas rápidas con gran probabilidad de errores. Los datos se expresan detalladamente en la siguiente tabla:

Tabla 16*Correlaciones entre estrés laboral e impulsividad*

	Urgencia compulsiva	Impulsividad por Imprevisión	Búsqueda de sensaciones
Sobrecarga ocupacional	.189**	.062	-.018
Insuficiencia de rol	.136*	-.139*	.054
Ambigüedad de rol	.239***	-.279***	.090
Fronteras de rol	.314***	-.154*	.112
Responsabilidad	.096	.091	.127
Ambiente físico	.129	.022	.169*
Tensión vocacional	.377***	-.237***	.084
Tensión Psicológica	.474***	-.209**	.026
Tensión Interpersonal	.400***	-.058	.141*
Tensión física	.525***	-.118	.084
Recreación	-.205**	.104	.061
Autocuidado	-.312***	.105	-.038
Soporte social	-.147*	.122	-.054
Afrontamiento racional cognitivo	-.398***	.385***	.013

Nota: *p <.05 **p<.01. p***<.001 (bilateral)

CAPÍTULO VII

Discusión

Finalmente, para proporcionar un cierre a esta investigación, en este capítulo se interpretarán los resultados obtenidos a partir de la bibliografía y los antecedentes citados. Sin embargo, es importante destacar que las investigaciones que se han realizado respecto al ámbito policial son escasas, por lo que esto ha sido un disparador para realizar dicha investigación.

En la presente investigación se han planteado diferentes objetivos, en primer lugar, el objetivo general fue analizar e indagar la relación entre el estrés laboral, toma de decisiones urgentes e impulsividad en los policías de la provincia de Buenos Aires. Luego, respecto a los objetivos específicos se propuso describir, caracterizar y comparar las variables, y así como también se propuso indagar las correlaciones que existen entre ellas. Además, se plantearon hipótesis con el fin de corroborarlas o refutarlas de acuerdo con los resultados obtenidos, respaldando también dicha información a través de la bibliografía y antecedentes empíricos.

Los resultados obtenidos demuestran que se han encontrado correlaciones positivas y negativas entre las variables mencionadas. Así como también, se han encontrado resultados significativos en diferencias de medias según variables sociodemográficas.

En relación al objetivo general, los resultados demuestran que existen correlaciones positivas entre el estrés laboral y la impulsividad en algunas de sus dimensiones y subescalas. En la subescala urgencia compulsiva (impulsividad) correlacionó con las subescalas de estrés laboral, (sobrecarga ocupacional, fronteras de rol, tensión vocacional, tensión psicológica, tensión interpersonal, tensión física). Con respecto a las asociaciones entre sobrecarga ocupacional y urgencia compulsiva. Indica que en mayor medida que los policías experimentan sobrecarga ocupacional, i.e., sienten que su trabajo aumenta sin los recursos necesarios, también refieren sentirse mal entrenados

o incompetentes en su trabajo. A su vez refieren incapacidad para controlar sus impulsos, es decir necesitan realizar un comportamiento para aliviar la tensión producida por el estrés, una vez realizada esta conducta produce un alivio de inmediato, aunque el individuo en todo momento sea consciente de lo negativo que puede ser su accionar (urgencia compulsiva). Por ejemplo, en una comisaría se encuentra el oficial de servicio que es la persona responsable de recepcionar denuncias y labrar actas de procedimientos relacionadas a delitos de instancia pública y privada, además es el que tiene a cargo personas que realizan tareas judiciales y de prevención, así como también es el responsable de la custodia de los detenidos alojados que se encuentran en la dependencia policial. Se podría pensar que al tener varias tareas al mismo tiempo el oficial de servicio reaccionaría con una conducta reticente cuando se le suma más trabajo y, por lo tanto, atendería a las personas con actitud negativa. Se podría interpretar que al reaccionar de esta forma el oficial de servicio alivia la tensión provocada por el estrés. Por otra parte, correlacionaron fronteras de rol y urgencia compulsiva, lo cual indica que los policías que experimentan mayor fronteras de rol, i.e., se sienten aprisionados entre las demandas conflictivas de superiores y grupo. También pueden informar no estar orgullosos de lo que hacen o no tener interés por la institución, pueden referir que no tienen claras las líneas de autoridad y tener más de una persona diciéndoles lo que tiene que hacer. Mayor es la urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que los policías que no se sienten orgullosos de su profesión o demuestran desinterés en el trabajo, quizás por no tener claro a quien responder de maneras eficaz en sus tareas asignadas, por ejemplo, un policía puede recibir varias órdenes de distintos superiores, debido a que existen más de un superior a quien responder, entre ellos, encargado de Gabinete Táctico de Operaciones, Jefe de Turno, Oficial de Servicio, Segundo Jefe a cargo de la dependencia, Jefe a cargo de la dependencia. Por lo que ante este sentimiento el policía se ausenta con frecuencia en su trabajo sin justificar, es decir que al realizar este comportamiento el policía puede sentirse aliviado de la tensión interna producida por el

estrés. Además, correlacionaron de forma positiva la subescala tensión vocacional con la subescala de urgencia compulsiva lo cual indica que los policías que experimentan mayor tensión vocacional, i.e., pueden informar actitudes desfavorables hacia el trabajo, manifestando aburrimiento, falta de interés, desánimo, reportar que cometen errores en su trabajo o que tienen accidentes y problemas de concentración. A su vez, experimentan la urgencia compulsiva i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que aquellos policías que experimentan desánimo y actitudes desfavorables en el ámbito laboral demuestran desinterés en la puntualidad y presentación en su horario de trabajo, también tienden a responder de manera hostil a sus compañeros y superiores. Por lo que se podría interpretar que el policía actúa de esta manera para aliviar la tensión que siente ante el estrés. Por otra parte, correlacionó de manera positiva la tensión psicológica y la urgencia compulsiva, lo que indican que los policías que experimentan mayor tensión psicológica, i.e., sentimiento de irritación, ansiedad o depresión pueden informar que se quejan por pequeñas cosas, que responden de mala manera en situaciones cotidianas y pueden manifestar no tener sentido del humor, entre otros. A su vez, indica que los policías experimentan urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. La persona puede sentirse impulsada o excitada a realizar comportamientos que son vividos como urgentes para su consumación, por lo que una vez realizada este comportamiento produce un alivio de inmediato y momentáneo, aunque el sujeto en todo momento pueda ser consciente de su accionar. Se podría inferir que, un policía que se encuentra a cargo de la guardia atendiendo al público que concurre a raíz de tener problemas conflictivos de distintas índoles, podría responder con una actitud negativa a las personas que se acercan a realizar denuncias. Así como también, correlacionó de forma positiva tensión interpersonal y urgencia compulsiva. Los sujetos que indican mayor tensión interpersonal i.e., refieren que se pelean frecuentemente o dependen excesivamente de parientes. También pueden manifestar tener más tiempo para estar solos o pueden reportar no tener disponer de tiempo para estar con amigos o personas fuera de su

ámbito familiar. A su vez, indican urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que los policías que tienen problemas con su familiares, se sienten impulsados a realizar comportamientos que son vividos como urgentes como por ejemplo, en su jornada laboral tiene que asistir a un conflicto familiar por lo que al intervenir el efectivo policial no puede mediar con las partes debido a que se pone en lugar de uno de los familiares. El policía debe ser imparcial, quizás puede ser consciente de lo negativo que puede ser su accionar pero reacciona de esa manera para calmar la tensión. Se infiere que el policía al tener un problema similar en donde tuvo que intervenir reacciona de esta manera para aliviar su tensión. Por otro lado, correlacionó tensión física y urgencia compulsiva, los policías que indican mayor tensión física, i.e., manifiestan preocupaciones frecuentes por su salud como por ejemplos resfríos, palpitaciones, dolores de estómago, dolores y problemas alimentarios, abuso de alcohol y problemas para conciliar el sueño. Los policías también indican urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión. Se podría inferir que los policías que presentan problemas de salud como, por ejemplo, insomnio y luego cumplen la función de manejar un móvil más de 12 horas para realizar recorrido de prevención en la vía pública, recurre ante un llamado de emergencia, al no haber descansado las horas correspondientes para hacer su trabajo de forma eficiente, el policía se dirige de manera hostil, reaccionando impulsivamente, liberando así la tensión producida por el estrés, a pesar de saber que su conducta no es la adecuada.

Dicho de otro modo, a raíz de los resultados obtenidos y las interpretaciones correspondientes se podría interpretarse que, a mayor estrés laboral, mayor es la impulsividad. Este resultado permitió corroborar y afirmar la primera hipótesis, i.e., que existe una correlación positiva entre estrés laboral y la impulsividad. Se podría decir que los policías que presentan mayor estrés laboral presentan a su vez, mayores niveles de impulsividad o viceversa.

Por otro lado, cabe destacar que se hallaron resultados de correlación negativa en la dimensión recursos de afrontamiento del cuestionario estrés laboral (recreación,

autocuidado, soporte social y afrontamiento racional cognitivo) con la subescala urgencia compulsiva del cuestionario de impulsividad. Se podría inferir que el policía que hace uso de actividades recreativas y satisfactorias en su vida cotidiana, que posee hábitos saludables respecto a su salud y que, además, cuentan con las habilidades para resolver problemas, tienen a presentar mayores recursos de afrontamiento por lo que el comportamiento impulsivo, i.e incapacidad para controlar los impulsos ante la tensión, tienden a disminuir. Por ejemplo, sí un policía que presenta estas características seguramente podrá realizar su trabajo de manera más eficiente.

Por otra parte, se hallaron correlaciones negativas en la variable toma de decisiones urgentes y estrés laboral en algunas de sus subescalas: decisiones urgentes racionales con las subescalas ambigüedad de rol, fronteras de rol, tensión vocacional y tensión psicológica. En cuanto a la correlación entre ambigüedad de rol y decisiones urgentes racionales indica que los policías que en mayor medida deciden de forma racional o analíticamente evaluando los pros y contra de la situación, menor es la ambigüedad de rol que manifiesta, i.e, sienten que no saben que se espera de ellos, no saben cómo administrar su tiempo, tampoco saben cómo serán evaluados, y experimentan demandas conflictivas por parte de sus jefes. Se podría inferir que los policías que más experiencias tienen en su área, por ejemplo, un policía administrativo que lleva muchos años cumpliendo la misma función tiende a decidir de manera racional ya que puede evaluar las alternativas que se le presenta para tomar una decisión, por lo que esto hace que disminuya las demandas conflictivas con sus superiores, la cual puede deberse a su experiencia y a la forma de decidir. También se encontraron asociaciones negativas entre decisiones urgentes racionales y fronteras de rol. Las decisiones urgentes racionales se caracterizan por el procesamiento cognitivo y la planificación de las respuestas, en cambio las fronteras de rol i.e., los sujetos se sienten aprisionados entre las demandas conflictivas de supervisores y grupos, pueden manifestar no sentirse orgullosos de lo que hacen y además pueden no tener claras las líneas de autoridad. Se podría inferir que el policía que más antigüedad laboral tiene puede evaluar las

alternativas de un conflicto como, por ejemplo, resolver un conflicto en la vía pública de forma más eficaz. Por lo que se podría interpretar que, al tener más experiencia laboral y capacidad de decidir racionalmente, disminuya el sentimiento de conflicto con sus pares.

Por otra parte, correlacionaron de forma negativa las variables decisiones urgentes racionales, i.e., analizan los pros y contras de las situaciones, con la variable tensión vocacional, i.e., desinterés en el trabajo, manifestando ciertas actitudes desfavorables como problemas de concentración y absentismo, como así también mostrándose irritables o se quejan constantemente respondiendo de mala manera en situaciones cotidianas. Se podría inferir que los policías que experimentan actitudes desfavorables como ausentarse en el trabajo, problema de concentración e irritación no puede evaluar los conflictos que se le presentan en su jornada laboral.

Por otra parte, se encontró una correlación positiva entre afrontamiento racional cognitivo y decisiones urgentes racionales, indica que los policías que a mayor medida deciden racionalmente y analizan los pros y contras de las situaciones, mayor es el afrontamiento racional cognitivo, i.e., pueden informar que sienten que tienen un abordaje sistemático para resolver problemas, que piensan acerca de las consecuencias de sus elecciones y que son capaces de identificar los elementos importantes en los problemas que se les presentan. También refieren ser capaces de establecer prioridades y llevarlas a cabo y tener técnicas para evitar las distracciones. Se podría inferir que los policías pueden llevar a cabo los protocolos de actuación, por ejemplo, ante un hecho de violencia de género pueden identificar y priorizar los elementos más importantes, así como analizar las alternativas que se le presentan en la situación de conflicto. Se podría interpretar que si las decisiones que se toman se consideran los pros y contras de la situación, mayor es el recurso de afrontamiento cognitivo, por lo que el sujeto posee habilidades cognitivas para enfrentar el estrés del trabajo, analizando rápidamente las situaciones apremiantes o novedosas que podrían generar automáticamente un incremento del nivel de estrés laboral.

Por otra parte, se hallaron correlaciones positivas entre decisiones urgentes racionales con impulsividad por imprevisión y búsqueda de sensaciones lo que indica que aquellos policías bonaerenses que en mayor medida deciden racional o analíticamente frente a situaciones urgentes extremas e imprevisas, resultan más impulsivos por imprevisión, i.e., actúan de modo rápido, no premeditada, no atendiendo a todas las alternativas presentes ante la toma de decisiones, lo que ocasiona respuestas rápidas con gran probabilidad de errores. Así también se dirigen significativamente a la búsqueda de sensaciones, i.e., la búsqueda de actividad, de refuerzo positivo y de evitación de la frustración, generando un refuerzo positivo de estos comportamientos y su aprendizaje. Podría interpretarse que, en ambos casos, al tratarse de situaciones extremas y, sobre todo, con un tiempo muy limitado para decidir, los sujetos pese a esto, apelan a un estilo de procesamiento serial, normatizado, racional, en tanto subyace a dicho proceso cognitivo un “protocolo específico reglamentario” de actuación policíaca, que resultaría más efectivo al momento de manejar dichas situaciones apremiantes; con lo cual la aplicación del protocolo, por más automatizado que se manifieste (i.e., en términos de *expertise*) evitaría el despliegue de decisiones afectivas o reacciones emocionales, en tanto, la búsqueda de sensaciones tendería a reforzar positivamente el uso adecuado del protocolo o reglamento (e.g., *“me gusta sentir que soy un buen policía cuando sé que estoy aplicando el protocolo indicado para la situación...”*). No obstante, para el caso de la relación significativa hallada entre las decisiones racionales urgentes y la impulsividad por imprevisión, dicha “contradicción” podría explicarse en que cuando el tiempo para decidir es muy breve (i.e., menos de un segundo), es prácticamente imposible evitar las conductas impulsivas, i.e., analizar todas las alternativas de decisión-acción posibles, sin poder los sujetos “prever” que si piensan o analizan demasiado qué hacer, no podrán resolver la situación en tiempo y en forma; de alguna manera, o paradójicamente, los sujetos resultarían *“impulsivos pensado”* o evaluando múltiples alternativas; serían impulsados a limitar sus reacciones emocionales o intuiciones que podrían, incluso, resultar efectivas conforme se

incrementa el carácter apremiante o novedoso de la situación (e.g., Azzollini et al., 2012).

Con respecto a los objetivos específicos se propuso describir el grado de estrés laboral total que experimentan los efectivos policiales. Los datos obtenidos a partir del análisis estadístico demostraron que los efectivos policiales poseen en la subescala de responsabilidad un alto nivel de estrés, Schmidt et al., (2003) refieren que son aquellos individuos que experimentan una gran responsabilidad en el desempeño de sus subordinados, es decir, que se encuentran preocupados por el desempeño de los demás. Así como también, refieren que son aquellas personas que se los busca o identifica como líderes y tienen que dar respuestas a los problemas de los demás. Además, pueden sentir presiones por trabajar en un ambiente difícil y con público conflictivo. Según la ley 13.982, el personal policial posee determinados poderes básicos como la detención o aprehensión de los sujetos que incumplen con la ley, registro e incautación, uso de las fuerzas y también uso de armas de fuego únicamente en el caso de legítima defensa o hacer uso en situaciones que exista peligro grave como la vida de las demás personas o evitar un delito en donde implique peligros para otras personas. Según Karasek (1985) la experiencia del estrés laboral surge por la interacción de dos factores: el control y la responsabilidad. Es decir que las actividades que conllevan una alta tensión se asocian a una gran responsabilidad, pero poco control de cómo es realizada esa actividad. Se podría inferir que los policías están constantemente relacionados con un público difícil, encontrándose en una situación de conflicto cotidiano como, por ejemplo, robos, accidentes, conflictos familiares, situaciones de violencia, riesgo de vida, etc., donde el policía debe dar respuestas tanto a sus superiores como a la comunidad a la hora de mediar entre las partes. Por lo cual esto le generaría cierta tensión y los niveles de estrés podrían estar asociados a cuestiones relacionadas propias con su labor.

Por otra parte, se obtuvo un alto grado en estrés laboral total, asociado a la subescala de ambiente físico. Schmidt et al., (2003) refieren que los individuos manifiestan estar

expuestos a los altos niveles de ruido, frío, calor, humedad, polvo a olores desagradables. Además, estos sujetos pueden manifestar sentimiento de aislamiento personal por cumplir un horario errático. Se podría inferir que los efectivos policiales que cumplen la función de trabajar en la vía pública, realizando operativos de control están expuestos a todo lo mencionado anteriormente, y cabe mencionar, que la mayoría del personal trabaja más de 48 horas semanales y duerme entre 4 y 6 horas por día. Entonces, al estar muchas horas fuera de su casa, cumpliendo con sus obligaciones laborales, los policías se sienten alejados de sus afectos, familiares o amigos. Por otro lado, se realizó un análisis de comparación de medias de las subescalas de las dimensiones (estrés ocupacional, tensión psicológica y los recursos de afrontamiento del cuestionario estrés laboral), lo cual permitió realizar un análisis más exacto del estrés laboral. Para esto, se evaluó la media de cada una de ellas, evidenciando que en la dimensión roles ocupacionales, en la subescala de sobrecarga ocupacional y responsabilidad con escasa diferencia de medias. Schmidt et al., (2003) describen a la sobrecarga ocupacional como aquello donde el individuo siente que su trabajo aumenta y el sujeto siente que no tienen los recursos necesarios como para poder afrontarlo. Por lo tanto, sienten que están mal entrenados o que son incompetentes con su trabajo, por lo que terminan necesitando de más ayuda. Se podría inferir que los efectivos policiales generalmente no cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera más eficiente, ya que en ocasiones no cuentan con otros efectivos policiales, se ven imposibilitados de trabajar en equipo, ya que el personal se ve afectado a otras tareas, funciones o áreas. Además, no cuentan con los materiales administrativos que resultan necesarios para poder realizar las diligencias correspondientes. A su vez, los efectivos policiales cuentan con plazos cortos para la consecución de una tarea, por ejemplo, en la realización de un sumario con hechos criminales, esto quizás hace que el personal policial se sienta abrumado y con cierta carga que, por lo general, lo superan. En relación a la sobrecarga ocupacional es importante mencionar al estudio de Torres Álvarez et al., (2002) donde el principal objetivo fue identificar los estresores

ocupacionales y organizacionales asociados al estrés, en una muestra de policías municipales de la comunidad autónoma del País Vasco. Los resultados obtenidos demuestran que los estresores coinciden con otras organizaciones, aunque el estresor sobrecarga de trabajo predice de manera importante los síntomas de depresión y hostilidad en los policías municipales. Por otro lado, Parada (2009) señala que la policía es considerada como uno de los grupos que intervienen en situaciones emergencias, concurren en las altas demanda de los ciudadanos, como en los conflictos diarios, a pesar de ser los primeros en llegar en las emergencias, los efectivos policiales no están bien dotados para muchos contextos con protocolos de estandarización de actuación. Sánchez et al., (2001) refiere que la sobrecarga laboral puede llevar al policía al peligro físico. Además señalan que la responsabilidad se basa en la seguridad de otras personas. Se podría inferir que la función del policía es proteger el orden y la seguridad pública, como así también asistir en todo tipo de emergencia que requiera la comunidad.

Por otra parte, en la dimensión tensión personal (estrés laboral) se obtuvieron resultados significativos en relación a la subescala tensión física. Schmidt et al., (2003) refieren en alusión a esta subescala que los individuos experimentan preocupaciones frecuentes por su salud, manifestando síntomas como resfrío, dolores de estómago, malos hábitos alimentarios, perturbaciones en el sueño, abuso de alcohol, etc. Se podría inferir que los policías que trabajan más de 48 horas, muchos de ellos realizan horas adicionales de trabajo, duermen poco, poseen malos hábitos alimenticios, por consiguiente esto les provocaría tensión física notable. Según Casalnova y Di Martini (1994) la profesión del policía es una de las profesiones con más estrés debido a que exponen su vida en todo momento. En la dimensión recursos de afrontamiento (estrés laboral) se han hallado resultados significativos en relación a la subescala soporte social, i.e., el individuo siente apoyo y ayuda de otras personas, el sujeto se siente apoyado, valorado o querido, cuenta con otras personas con las que puede conversar acerca de cuestiones cotidianas o relevantes de su trabajo. (Schmidt et al., 2003).

Por otro lado, se propuso describir la variable decisiones urgentes racionales/afectivas en circunstancias extremas en los efectivos policiales. Los datos indican que la media altamente significativa es la toma de decisiones urgentes racionales. Cosentino et al., (2015) refieren que este tipo de procesamiento se caracteriza por el procesamiento cognitivo de la información, en donde evalúan los pros y los contras, calculando las probabilidades y planificación de las respuestas. Este resultado permitió corroborar la segunda hipótesis que se planteó en la presente investigación, la cual afirma que los efectivos policiales despliegan en mayor medida decisiones urgentes racionales. Cabe destacar que el accionar policial debe adecuarse a la razonabilidad, tratando de evitar acciones que sean de tipo abusiva o discriminatoria, también debe evitar no implicar la fuerza física o moral hacia las personas, por lo que deberá proceder de forma disuasiva, preservando la libertad y la vida de las personas (Ley 13.982). Por otra parte, Moreno (1994) refiere que el policía debe tener en cuenta ciertos pormenores a la hora de tomar decisiones a través de posibles alternativas como los aspectos legales, los aspectos de la institución y las directivas de sus superiores.

Luego, se describió la impulsividad en los policías. Los resultados obtenidos con medias más elevadas se dieron en la dimensión de Impulsividad por imprevisión. Según Barrat et al., (1997) la impulsividad por imprevisión (la impulsividad propiamente dicha) hace referencia a que los sujetos actúan rápido sin pensar debido a una baja conciencia de las consecuencias, por lo que no atienden a todas las opciones presentes al momento de tomar una decisión. Se podría inferir que los policías ante los estímulos responden de manera inmediata ocasionando respuestas rápidas con probabilidad de errores que pueden ser perjudiciales, en ocasiones, para la sociedad, llevándolos a errores irreparables como, por ejemplo, el actuar con el arma de fuego sin ser necesario.

Otro de los objetivos planteados fueron las comparaciones en relación al estrés laboral, toma de decisiones urgentes e impulsividad, según las variables sociodemográficas. En cuanto al estrés laboral, se hallaron resultados significativos en

el sexo femenino en ambigüedad de rol, fronteras de rol, tensión vocacional, tensión psicológica, tensión interpersonal y tensión física. Con respecto a los masculinos, se hallaron resultados significativos en recreación y afrontamiento racional cognitivo. Por lo tanto, se confirma la tercera hipótesis planteada, la cual afirma que las mujeres poseen mayor estrés laboral que los masculinos. En cuanto a los antecedentes que se relacionaron con este resultado, resulta adecuado citar la investigación de Blanco Álvarez y Thoen (2017) cuya investigación trata de factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. Los resultados obtenidos demuestran que no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las variables. Sin embargo, el estudio realizado por Husain et al., (2014) refieren y explican que el personal policial femenino tiende a experimentar mayor estrés, ansiedad y depresión que los hombres. Por otra parte, Blanco y Mora (2015) consideran que las mujeres en esta profesión son importantes en la fuerza de trabajo y resulta pertinente saber si existen diferencias significativas entre los sexos de los oficiales en cuanto al estrés laboral. No obstante, existen pocos estudios realizados en cuanto al estrés laboral en oficiales (Finney et al., 2013; Misis et al., 2013; Tenibiaje, 2013; Gordon & Baker, 2015; Steiner & Wooldree, 2015; Campbell & Henderson, 2016).

Por otro lado, se hallaron diferencias significativas en la variable decisión urgente racional en el sexo masculino. Es decir que los hombres poseen este estilo de decisorio a diferencia de las mujeres. Las mujeres presentan mayor estrés laboral en cuanto a los resultados obtenidos en este estudio con respecto a las subescalas que los masculinos. Por lo que se ven afectadas en ambigüedad de rol, fronteras de rol, tensión vocacional, tensión psicológica, tensión interpersonal, tensión física y esto hace pensar que el personal femenino no cuenta con la capacidad de analizar los pros y contras de las situaciones con las cuales se enfrenta diariamente. Por lo contrario, se podría pensar que los hombres sí poseen capacidad para evaluar las situaciones. Según Grandori (2015) las decisiones en los policías deben ser rápida, racional y confiable. El autor indica que los profesionales que trabajan en ambientes en donde las situaciones son de

riesgos, imprevistas y con incertidumbre deben dar respuestas rápidas y efectivas a los problemas. Por otro lado, Moreno (1994) refiere que decidir es un conjunto de alternativas entre distintas posibilidades, indica que el proceso de toma de decisiones del policía se centra en las posibilidades de realizar elecciones a través de alternativas. Por lo que el policía debe tener en cuenta a la hora de tomar decisiones los aspectos legales, los aspectos organizacionales, su capacidad de accionar y las directivas de sus superiores. Por lo tanto, se podría inferir que las mujeres que presentan conflictos en distintas áreas como: ambigüedad de rol, fronteras de rol, tensión vocacional, tensión psicológica, tensión interpersonal, tensión física, se podría señalar que las habilidades y capacidades para resolver situaciones conflictivas son bajas.

Se hallaron diferencias significativas en la escala de impulsividad en los siguientes factores: urgencia compulsiva predominan las mujeres, y en el factor búsqueda de sensaciones el sexo masculino. Por lo tanto, las mujeres policías indican mayor impulsividad como urgencia compulsiva i.e., es aquella incapacidad para controlar los impulsos, es decir necesitan realizar un comportamiento para aliviar la tensión producida por el estrés, una vez realizada esta conducta produce un alivio de inmediato aunque el individuo en todo momento sea consciente de lo negativo que puede ser su accionar. Se podría inferir que las mujeres policías al experimentar decisiones urgentes afectivas, i.e., reacción subjetiva impulsiva en relación a su estado afectivo/emocional, tensión personal (tensión vocacional, tensión psicológica, tensión interpersonal, tensión física) y tensión en los roles ocupacionales (ambigüedad de rol, fronteras de rol) tiende a realizar comportamientos tal vez negativos por la tensión que experimenta y el modo de decidir basado en su estado emocional, por ejemplo, las mujeres policías que no tienen claro las líneas de autoridad, experimentan demandas conflictivas con sus superiores, se sienten irritadas, refieren problemas de salud, desinterés en el trabajo, por lo que frente a un llamado de emergencia donde se presenta un conflicto de violencia de género, tiende a tomar decisiones bajo su estado afectivo, poniéndose en lugar de la mujer. La mujer policía sabe que eso no debería hacerlo, sin embargo actúa de ese

modo, lo que conlleva a tener problemas con sus superiores, irritación, y desinterés en el trabajo. También se podría inferir que no puede llevar a cabo el protocolo de actuación por decidir de manera subjetiva basado en su estado emocional.

Por otra parte, se realizaron comparaciones según el subescalafón de los efectivos policiales que comprenden tres rangos, subescalafón general, subescalafón comando y subescalafón administrativo. Se encontraron diferencias significativas en urgencia compulsiva (impulsividad) en el subescalafón administrativo. Se podría inferir que el personal administrativo no tuvo la capacitación suficiente al ingresar a la institución, es decir que el personal administrativo fue aprendiendo dentro del área que fueron asignados. Por otro lado, se infiere que el personal administrativo, por lo general cumple con otros roles por falta de personal, por lo que se podría pensar que realizan comportamiento compulsivo para aliviar la tensión, aunque el comportamiento sea negativo y sean consciente de su proceder. Por ejemplo, al realizar el traslado de un detenido, el personal administrativo no puede hacerlo, pero necesita que el detenido sea trasladado porque el juez se lo ordena, al no tener personal disponible realiza el traslado, sabe que no puede hacerlo, sin embargo, lo traslada, de esa manera al cumplir con una tarea su tensión disminuye.

En cuanto a decisiones urgentes no se hallaron diferencias significativas en los distintos subescalafones. En lo que respecta al estrés laboral, se encontraron diferencias significativas en el subescalafón comando en sobrecarga ocupacional y responsabilidad. La sobrecarga ocupacional, i.e., los individuos refieren que su trabajo aumenta sin los recursos necesarios, refieren sentirse mal entrenados, necesitan más ayuda e indican que trabajan con plazos estrictos. Se podría inferir que el subescalafón comando corresponden a los oficiales que tienen otras tareas como la de escribir las denuncias, tener a cargo alguna dependencia, trabajar con la fiscalía con plazos muy cortos, realizar tareas investigativas tendientes a esclarecer hechos delictivos, entre otros. Por lo que se podría inferir que son aquellos que tienen más responsabilidades que los otros subescalafones. En el subescalafón general se encontraron diferencias

significativas en ambiente físico, i.e., el individuo puede informar estar expuestos a ruidos, al sol, al frío, humedad, polvo, así como también referir tener un horario errático. Se podría inferir que el personal policial de este subescalafón es el que está entrenado para este tipo de tareas, por ejemplo, operativos de seguridad en los accesos de la vía pública, control de prevención por lo que están expuestos a todas esas contingencias que se le presentan. Además, el personal del subescalafón general es el que lidia inmediatamente en la vía pública, son los que se encuentran en paradas estratégicas para prevención como, por ejemplo, zonas comerciales, por lo tanto están expuestos a las temperaturas de calor, frío, humedad. Luego, en el subescalafón administrativo se encontraron diferencias significativas (insuficiencia de rol, ambigüedad de rol, fronteras de rol, responsabilidad, ambiente físico y tensión psicológica) insuficiencia de rol, i.e., pueden informar una mala adecuación entre sus habilidades y trabajo. Luego en ambigüedad de rol, i.e., refieren que no saben que se espera de ellos, como deberían emplear su tiempo y como serán evaluados. Así como también refieren que experimentan demandas conflictivas por parte de sus supervisores. Las fronteras de rol, i.e., refieren sentirse aprisionados entre las demandas conflictivas de supervisores y grupos. También refieren no tener claras las líneas de autoridad y tener más de una persona diciéndoles lo que tiene que hacer. La tensión psicológica, i.e., refiere sentirse deprimidos, ansiosos o irritables, también informan que se quejan por pequeñas cosas y que responden de mala manera en situaciones cotidianas. En base a esto, se podría inferir que los policías administrativos no tuvieron una capacitación en cuanto a sus tareas o responsabilidades dentro de la institución, por lo que es esperable que experimenten conflictos con sus superiores debido a que no tuvieron la instrucción policial que tienen los otros subescalafones. Según Sanchez et al., (2001) indican que la ambigüedad refiere que el policía no tiene claro lo que se le exige y esto le genera inseguridad en el trabajo y un aumento de la carga psíquica.

Por otra parte, en lo que respecta a la antigüedad laboral se hallaron diferencias significativas en el rango de 1 a 5 años de antigüedad laboral en impulsividad en

urgencia compulsiva, i.e., incapacidad para controlar sus impulsos, es decir que necesitan realizar un comportamiento para aliviar la tensión producida por el estrés. Una vez realizada esta conducta produce un alivio de inmediato, aunque el individuo en todo momento sea consciente de lo negativo que puede ser su accionar. Se podría inferir que los efectivos policiales que comprenden este rango de antigüedad laboral son los que tienen menos experiencia por lo que no se apegan a los protocolos de actuación y tiende a realizar comportamientos que no son apropiados.

Luego, se hallaron diferencias significativas en toma de decisiones urgentes racionales en los policías que poseen de 16 a 20 años de antigüedad laboral. Reiss (1984), refiere que no solo depende de las alternativas y posibilidades para resolver un conflicto, sino que también dependen de la capacidad y habilidades del policía para resolver la situación de conflicto. A raíz de este concepto se podría inferir que los policías que comprenden este rango son aquellos que después de tener una cierta experiencia en el ámbito policial tienden a evaluar y analizar la situación antes de tomar una decisión. El entrenamiento avanzado y la expertise en el manejo del protocolo podrían asociarse a este tipo de procesamiento.

Además, se hallaron diferencias significativas en estrés laboral en aquellos policías que comprenden de 1 a 5 años de antigüedad laboral en las subescalas de ambigüedad de rol, fronteras de rol, ambiente físico, tensión vocacional, tensión física. También se hallaron diferencias significativas en insuficiencia de rol en los efectivos que comprenden entre 6 a 10 años de antigüedad laboral y los que comprenden entre 31 a 35 años se encontraron resultados significativos en recreación, autocuidado, soporte social y afrontamiento racional significativo. Cabe mencionar que los que comprenden entre 11 a 30 años no mostraron resultados significativos en ninguna de las subescalas de estrés laboral. Con respecto a los trabajadores que comprenden en los rangos de 31 a 35 años de antigüedad laboral, autores como Buendía (2006) y Volanti (1983) refieren que, a mayor experiencia del trabajador, mejor es el uso de recursos de afrontamiento que aquellos de menor antigüedad laboral. Por lo tanto, esto concuerda con los

resultados obtenidos. Se podría pensar que los que cuentan con más experiencia laboral aprendieron a utilizar los recursos de afrontamiento de forma más eficaz.

Con respecto a estrés laboral se encontraron diferencias significativas en aquellos efectivos que trabajan 30 horas semanales en tensión psicológica, los que trabajan 36 horas en insuficiencia de rol, fronteras de rol, y tensión física, los que trabajan 48 horas en responsabilidad y los que trabajan más de 48 horas en ambiente físico. Con respecto a estos resultados cabe mencionar que la mayoría de los policías que cumplen entre 30 y 36 horas realizan trabajos administrativos dentro de la dependencia a la que pertenecen. Según la Organización Mundial de la Salud (2004) los estresores relacionados con el trabajo se asocian a horarios y estrictas jornadas laborales, horarios extras como así también largas horas de trabajo, turnos mal organizados, horarios de trabajo imprevisibles, entre otros. Se podría inferir con respecto a la responsabilidad que existen diferencias en cuanto a su labor y horario laboral en los que trabajan en la vía pública y los que cumplen tareas administrativas. También es pertinente mencionar que los policías que cumplen 48 horas o más de jornada laboral la responsabilidad que tienen son diferente, sumado a esto, trabajan más en contacto directo con el público difícil y con los conflictos diarios que se les presentan. Además, están expuestos en mayor medida al ambiente físico, es decir a las condiciones físicas de lugar o ámbito de trabajo. Varios autores indican que el conflicto de rol se desencadena cuando el sujeto tiene que cumplir con dos o más obligaciones opuestas, por un lado, las ordenes de sus superiores y, por el otro lado, las demandas de los ciudadanos (Goiria et al., 2003; Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2005; Pérez, 2009; García, 2011).

Como limitación del presente estudio, cabe destacar las dificultades para acceder a la muestra ya que la mayoría de los efectivos policiales no contaban con el tiempo para poder realizarla debido a las tareas asignadas. Por otro lado, resulta pertinente resaltar la resistencia de los policías a participar porque el estudio incluía leer más de 150 preguntas.

Es preciso destacar la escasez de estudios que se han realizado en el ámbito policial con respecto a las variables investigadas en dicho estudio y esta temática en particular. Por lo que el desarrollo de este estudio resulta un aspecto positivo a destacar. Sin embargo, es necesario continuar investigando con el fin de ampliar los conocimientos respecto esta área en particular.

Finalmente, en relación a lo anteriormente dicho se espera que la presente investigación permita ser empleada como base para futuras investigaciones y ampliar los conocimientos respecto al estrés laboral, toma de decisiones e impulsividad, ya que esta investigación muestra resultados realmente significativos que no han sido encontrados en la bibliografía o antecedentes citados. Por lo que comprender que sucede en cuanto a estas variables en policías de la provincia de Buenos Aires posibilitará brindar asesoramiento y ayuda a los efectivos policiales, como así también, en futuras investigaciones, se podría evaluar algún tipo de capacitación o entrenamiento para el personal policial y aportar eficacia en su accionar y obtener así respuestas positivas para la comunidad.

Referencias Bibliográficas

- Aczel, B., Lukacs, B., Komlos, J., & Aitken, M. R. F. (2011). Unconscious intuition or conscious analysis Critical questions for the Deliberation-Whithout-Attention paradigm. *Judgment and Decision Making*, 4(6), 351-358.
- Allen, D. (2011). Information Behavior and decision making in time constrained practice: A dual-processing perspective. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62, (11), 2165-2181.
- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-IV*. 4th ed. American Psychiatric Association.
- Andreu-Rodriguez, J. M., Peña, M. E., & Graña, J. L. (2002). Adaptación psicométrica de la versión española del Cuestionario de Agresión. *Psicothema*, 14(2), 476-482.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J. Tay, C. & Anand Chandrasekar, N. (2007). Cultural Intelligence: Its measurements and effects on cultural judgments and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371.
- Anshel, M. H. (2000). A Conceptual Model and Implications for Coping with Stressful Events in Police Work. *Criminal Justice and Behavior: An International Journal*, 27, 375-400.
<http://dx.doi.org/10.1177/0093854800027003006>
- Artieta Pinedo, I. & González Labra, M. J. (1998). La toma de decisiones, en González Labra (Ed.), *Introducción a la Psicología del pensamiento*, (1 ed., pp. 367-407). Trotta.
- Ávila, C., Cuenca, I., Félix, V., Parcet, M. A. & Miranda, A. (2004). Measuring impulsivity in school-aged boys and examining its relationship with ADHD and ODD ratings. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 32(3), 295-304.

<http://doi:10.1023/B:JACP.0000026143.70832.4b>

Azzollini, S., Depaula, P. D., Piñeyro, D., & Torres, J. (2012). Incidencia del estilo decisorio predominante y el grado de incertidumbre cultural en la efectividad de las decisiones tomadas por los miliares voluntarios en misiones de paz. *Revista argentina de ciencias del comportamiento*, 4 (3), 13-21.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333427358003>

Azzollini, S. C., Torres, J. A., Depaula, P. D., Clotet, C. & Nistal, M. (2010). *La tensión entre la adaptación y la extrañeza cultural: los significados atribuidos por integrantes de misiones de paz a los hábitos y costumbres de los lugareños*. Jornadas de Sociología de la UNLP, "Debates y perspectivas sobre Argentina y América Latina en el marco del Bicentenario. Reflexiones desde las Ciencias Sociales" (pp. 1-11). La Plata, Argentina: Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata.

Barratt, E. S. (1959). Anxiety and Impulsiveness related to psychomotor efficiency. *Perceptual and motor skills*, 9, 191-198.

Barratt, E. S. (1993). *Impulsivity: Integrating cognitive, behavioral, biological and environmental data*. American Psychological Association.

Barratt, E. S., Patton, J., Olsson, N. & Zucker, G. (1981). Impulsivity and paced tapping. *Journal of Motor Behavior*, 13, 286-300.

Barratt, E.S. & White, R. (1963). Impulsiveness and anxiety related to medical student's performance and attitudes. *Journal of Medical Education*, 44, 604-607.

Bartone, P. T. (1999). Personality Hardiness as a Predictor of Officer Cadet Leadership Performance. *RTO MP-55*, 7, 1-7.

Bettis, H. (2012) Decision-making's impact on organizational learning and information overload. *Journal of Business Research*, 65, 814-820.

Blanco, T., & Mora, G. (2015). Policía penitenciaria. *Manuscrito no Publicado, Facultad de Psicología, Universidad de Iberoamérica, San José, Costa Rica*.

- Blanco-Álvarez, T.M. & Thoen, M.A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.
- Buelow, M. T., & Suhr, J. A. (2009). Construct validity of the Iowa Gambling Task. *Neuropsychology Review*, 19(1), 102-114. doi:10.1007/s11065-009-9083.4
- Buendía, J. (2006). *Estrés laboral y salud*. Biblioteca Nueva, S.L.
- Campbell, J., & Henderson, D.F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 13(459), 1-11.
<http://doi:10.3390/ijerph13050459>
- Campos, D., Molina, A., & Salazar, K. (2014). Escalas de Ansiedad y Depresión (del DASS-21) de Lovibond. *Instituto de Investigaciones Psicológicas Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, 87.
<http://www.researchgate.net/publication/269223147>
- Gordillo, R. C., Mayo, N. C., Lara, G. G., & Gigante, S. V. (2010). *Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto*. Barcelo.
- Casalnueva, B., & Di Martino, V. (1994). Por la prevención del estrés en el trabajo. Las estrategias de la OIT. *Salud y Trabajo*, 102, 17-23.
- Castilla, V., Ojeda, F., Checa, A., González, R., & Puras, Á. (2000). La informatización del trabajo clínico asistencial: análisis crítico desde la experiencia de un centro hospitalario de nueva creación. *Rev. calid. asist*, 241-248.
- Castro Solano, A., Nader, M. & Casullo, M.M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. Un estudio con el MLQ de Bass y Avolio. *Revista de Psicología de la Universidad Católica del Perú*, 22(1), 64-88.
- Casullo, M. M. & Castro Solano, A. (2004). Valores humanos y contextos en población civil y militar. *Acción Psicológica (UNED)*, 3(1), 21-30.

- Chapleau, W. (2008). *Primer Interviniente en Emergencias. Marcando la diferencia. Emergency First Responder*. Elsevier España, S.A.
- Citroen, C. L. (2011). The role of information in strategic decision-making. *International journal of information management*, 31(6), 493-501.
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health*, 21(2), 89-97.
- Colligan, Ts W. y Higgins, Eileen M. (2005). Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, Vol. 21, No. 2, Reino Unido, Taylor and Francis Group, pp. 89-97
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, 49(1), 11-28.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Corbetta, P. (2007). *Metodologías y técnicas de investigación social*. McGraw Hill.
- Cortés Conde, R. (1937). *Historia de la Policía de la Ciudad de Buenos Aires*. Grandes talleres gráficos.
- Cosentino, A. C., Azzollini, S. C., Depaula, P. D., & Castillo, S. E. (2015). Assessment of the intuitive and reflective bases for urgent decisionmaking under extreme circumstances. *Manuscrito enviado para su publicación*.
<http://doi10.14417/ap.1267>
- Cosentino, A. C., Azzollini, S. C., Depaula, P. D., & Castillo, S. E. (2016). Toma de decisión según racionalidad/afectividadn entrenamiento y saturación cultural en situaciones multiculturales: un estudio experimental con soldados para la paz. *Interdisciplinaria*, 33 (2), 283-298.
- Cosentino, A. C., Azzollini, S. C., Depaula, P. D., & Castillo, S. E. (2017). Assessment of the affective and rational bases for urgent decision-making under extreme circumstances. *Anàlise Psicològica*, 4 (35), 543-556.

- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127..
- Crank, J. P., Regoli, R., Hewitt, J. D., & Culbertson, R. G. (1995). Institutional and organizational antecedents of role stress, work alienation, and anomie among police executives. *Criminal Justice and Behavior*, 22(2), 152-171.
<http://doi10.1177 / 0093854895022002004>.
- Cullen, F.T., Link, B.G., Wolfe, N.T. & Frank, J. (1985). Las dimensiones sociales del estrés del oficial correccional. *Justicia Trimestral*, 2(4), 505 - 533.
<http://doi10.1080 / 07418828500088711>.
- Daake, D., Dawley, D. D., & Anthony, W. P. (2004). Formal data use in strategic planning: An organizational field experiment. *Journal of Managerial Issues*, 232-247.
- Dane, E. (2010). Reconsidering the trade-off between expertise and flexibility: A cognitive entrenchment perspective. *Academy of Management Review*, 35(4), 579-603.
- Day, A. L., & Livingstone, H. A. (2001). Chronic and acute stressors among military personnel: do coping styles buffer their negative impact on health?. *Journal of occupational health psychology*, 6(4), 348.
- Pérez, J. D. D. (2009). Evaluación de riesgos psicosociales de la policía local en la costa occidental de la provincia. *28 de abril, revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, (2), 1-18.
- Depaula, P., Piñeyro, D. R., Clotet, C. I., & Nistal, M. (2011). Los procesos de toma de decisiones en escenarios multiculturales: La importancia de los valores humanos. In *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología- Universidad de Buenos Aires.
<http://www.aacademica.org/000-052/167>

- Derogatis, L. R. (1992). SCL-90-R: Administration, scoring & procedures manual-II for the (revised) version and other instruments of the psychopathology rating scale series. *Clinical Psychometric Research.*, 1-16.
- Dickman, S. J., & Meyer, D. E. (1988). Impulsivity and speed-accuracy tradeoffs in information processing. *Journal of personality and social psychology*, 54(2), 274- 280.
- Dickman, S. (1985). Impulsivity and perception: individual differences in the processing of the local and global dimensions of stimuli. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 133-149.
- Dickman, S. J. (1990). Functional and dysfunctional impulsivity: personality and cognitive correlates. *Journal of personality and social psychology*, 58(1), 95-102.
- Dijksterhuis, A., & Nordgren, L. F. (2006). A theory of unconscious thought. *Perspectives on Psychological science*, 1(2), 95-109.
- Donohew, L., Zimmerman, R., Cupp, P. S., Novak, S., Colon, S., & Abell, R. (2000). Sensation seeking, impulsive decision-making, and risky sex: Implications for risk-taking and design of interventions. *Personality and individual differences*, 28(6), 1079-1091.
[http://doi:10.1016/S0191-8869\(99\)00158-](http://doi:10.1016/S0191-8869(99)00158-)
- Dougherty, D. M., Bjork, J. M., Andrew Harper, R., Marsh, D. M., Gerard Moeller, F., Mathias, C. W., & Swann, A. C. (2003). Behavioral impulsivity paradigms: a comparison in hospitalized adolescents with disruptive behavior disorders. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 44(8), 1145-1157.
<http://doi:10.1111/14697610.00197>
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>

- Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. *American psychologist*, 49(8), 709.
- Eriksen, C. A., & Kecklund, G. (2007). Sleep, sleepiness and health complaints in police officers: the effects of a flexible shift system. *Industrial health*, 45(2), 279-288.
- Eysenck, S. B. G. & Eysenck, H. J. (1977). The place of impulsiveness in a dimensional system of personality description. *British Journal of Social Clinical Psychology*, 16, 57-68.
- Eysenck, S. B. G. & Eysenck, H. J. (1978). Impulsiveness and venture sameness: Their position in a dimensional system of personality description. *Psychological Reports*, 43(3), 1247-1255.
- Fernández, J. L., & Mielgo, M. (2006). *EAE Escalas de Apreciación del Estrés*. TEA Ediciones
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC public health*, 13(1), 82.
<http://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/82>
- Fiol, M. (2001). La toma de decisiones de directivos latinos. *Revista de Administração de Empresas*, 41(4), 16-25.
- Folino, J. Ó., Córdoba, F. E., & Castillo, J. L. (2006). Exploración de la validez de la Escala de Impulsividad de Barratt (BIS 11) en la población carcelaria argentina. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 35(2), 132-148.
- García Albuerne, M. Y., Pérez Nieto, M. Á., & Albacete Carreño, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de Psicología*, 31 (3), 291-298.
- García, H. D. (2019). Impulsividad y agresividad en cadetes de policía. *Actualidades en Psicología*, 33(126), 17-31.
- García, T. (2011). *Más allá del estrés*. Bubok Publishing, S.L.

- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- Glueck, S., & Glueck, E. (2013). *Delinquents and nondelinquents in perspective*. Harvard University Press.
- Goiria, J. I., San Sebastián, X., Torres, E., & Ibarretxe, R. (2003). Estudio de evaluación e intervención del estrés laboral en la policía municipal. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*, 1(7), 5-8.
- González de Rivera, J. L., Derogatis, L. R., De las Cuevas, C., Gracia Marco, R., Rodríguez-Pulido, F., Henry-Benítez, M., & Monterrey, A. L. (1989). The Spanish version of the SCL-90-R. Normative data in the general population. *Clinical Psychometric Research*.
- Gordon, J. & Baker, T. (2015). Examining correctional officers' fear of victimization by inmates: The influence of fear facilitators and fear inhibitors. *Criminal Justice Policy Review*, 1, 1–26.
<http://doi:10.1177/0887403415589630>
- Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). *A general theory of crime*. Stanford University Press.
- Gullo, M. J., & Dawe, S. (2008). Impulsivity and adolescent substance use: Rashly dismissed as “all-bad”? *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 32(8), 1507-1518.
<http://doi:10.1016/j.neubiorev.2008.06.003>
- Haro, G., Cervera, G., Pérez, B., Rodríguez, E., Castellano, M. & Valderrama, J. (2004). Revisión histórica de la impulsividad desde una perspectiva artística, filosófica y psicopatológica. *Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente*, 27, 28-33.

- Husain, W., Sajjad, R. & Rehman, A. (2014). Depression, anxiety and stress among female and male police officers. *Pakistan Journal of Clinical Psychology*, 13(1), 3-14.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1985). *Estrés y trabajo*. Editorial del Valle de México.
- Karasek, R. (1985). *Job Content Questionnaire and users' guide*. University of Massachusetts.
- Khodarahimi, S. (2013). Impulsivity, aggression, and psychopathic deviation in a sample of Iranian adolescents and young adults: Gender differences and predictors. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 13(5), 373-388.
<http://doi:10.1080/15228932.2013.829733>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). *El estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca
- Leshem, R. & Glicksohn, J. (2007). The construct of impulsivity revisited. *Personality and Individual Differences*, 43(4), 681-691.
<http://doi:10.1016/j.paid.2007.01.015>
- Ley 13.482 de 2006. Ley de unificación de las normas de organización de las Policías de la Provincia de Buenos Aires. Deroga leyes 12255, 13202 y 13210. Modifica la Ley 12154.
- Ley 13.982 de 2009. Personal de las Policías de la Provincia de Buenos Aires, en todos sus Subescalafones.
- Lovibond, P. F. & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335-343.
- Luceño, L., Rubio, S., Díaz, E. & Martín, J. (2010). Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles. *EduPsykhé*, 9(1), 119-141.
- Luceño, M. L., & Martín, G.J. (2008). *Manual DECORE (Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales)*. TEA Ediciones

- Martínez-Loredo, V., Fernández-Hermida, J. R., Fernández-Artamendi, S., Carballo, J. L., & García-Rodríguez, O. (2015). Spanish adaptation and validation of the Barratt Impulsiveness Scale for early adolescents (BIS-11-A). *International Journal of Clinical and Health Psychology, 15*(3), 274-282.
<http://doi:10.1016/j.ijchp.2015.07.00>
- Maslach, C. (1978). Job burnout: How people cope. *Public Welfare, 36*(2), 56-58.
- McKenzie, J., van Winkelen, C., & Grewal, S. (2011). Developing organisational decision-making capability: a knowledge manager's guide. *Journal of Knowledge Management, 15*(3), 403-421.
- Misis, M., Kim, B., Cheeseman, K., Hogan, N. L., & Lambert, E. G. (2013). The impact of correctional officer perceptions of inmates on job stress. *Sage Open, 3*(2), 1-13.
<http://doi:10.1177/2158244013489695>
- Mitchell, J. R., Shepherd, D. A., & Sharfman, M. P. (2011). Erratic strategic decisions: when and why managers are inconsistent in strategic decision making. *Strategic management journal, 32*(7), 683-704.
- Moeller, F. G., Barratt, E. S., Dougherty, D. M., Schmitz, J. M., & Swann, A. C. (2001). Psychiatric aspects of impulsivity. *American journal of psychiatry, 158*(11), 1783-1793.
<http://doi:10.1176/appi.ajp.158.11.1783>
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A., & Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 13*(2), 185-207.
- Moreno, Fernando. (1994). *La toma de Decisiones*. Policía 91.
- Navarro, J. (2002). Determinación de las variables psicológicas de inadecuación para el uso de armas de fuego. *Revista Catalanade Seguretat Pública, 10*, 105 –12.

- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2010). *Bateria Fatorial de Personalidade (BFP)*. Casa do Psicólogo.
- Oas, P. (1983). Impulsive behavior and assessment of impulsivity with hospitalized adolescents. *Psychol Rep*, 53, 764-66.
- Organización Mundial de la Salud (2004). Serie protección de la salud de los trabajadores. *Organización del Trabajo y el Estrés*.
http://www.who.int/occupation_al_health/publications/pwh3sp.pdf.
- Osipow, H., & Spokane, A. (1987) *Organizational stress inventory*. Psychological Assessment Resources.
- Parada, E. (2009). *Psicología y emergencia*. Editorial Desclée de Brouwer.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
- Peiró, J. M. (2004). El Sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universidad Psicología Bogotá*, 3(2), 179-186.
- Pichot, P., López, J., & Valdez, M. (1995). *DSM IV Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Masson S. A.
- Pinal, B., & Pérez, A. (2003). Impulsividad: revisión histórica y conceptual. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 31, 220-230.
- Pueyo, A. A. (2003). Evaluación de la impulsividad y el riesgo en el uso de armas de fuego en las policías y fuerzas de seguridad. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, 63-77.
- Ramos, K., & Ávila, E. (2010). Higher education in management: reinventing the paradigm to gain the capacity to handle today's complexity. *Horizon*, 18(1), 45-52.
- Ramos, J., Montalbán, M., & Sanz, M. B. (1997). Burnout: estrés en las organizaciones: concepto, consecuencias y control en *Estrés y salud* (pp. 171-212). Promolibro.

- Ramos, N. S., Fernandez-Berrocal, P., & Extremera, N. (2007). Perceived emotional intelligence facilitates cognitive-emotional processes of adaptation to an acute stressor. *Cognition and emotion*, 21(4), 758-772.
- Reiss, A. J. (1984). Consequences of compliance and deterrence models of law enforcement for the exercise of police discretion. *Law and contemporary problems*, 47(4), 83-122.
- Reyna, C., Sánchez, A., Lello, M., & Brussino, S. (2011). The Buss-Perry Aggression Questionnaire: Construct validity and gender invariance among Argentinean adolescents. *International Journal of Psychological Research*, 4(2), 30-37.
<http://doi:10.21500/20112084.775>
- Rodriguez Cruzl, Y., & Molina, M. P. (2010). Evolución, particularidades y carácter informacional de la toma de decisiones organizacionales. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 21(1), 57-77.
- Rojot, J. (2008). Culture and Decision Making en G. P. Hodgkinson & W. H. Starbuck (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Decision Making* (pp. 134-151). Oxford University Press.
- Romer, D. (2010). Adolescent risk taking, impulsivity, and brain development: Implications for prevention. *Developmental Psychobiology*, 52(3), 263-276.
<http://doi:10.1002/dev.20442>
- Rueda, F. J., Pinto, L. P., & Ávila-Batista, A. C. (2016). Impulsividad y facetas de la personalidad: relación entre instrumentos de medida. *Ciencias Psicológicas*, 10(1), 7-16.
- Rueda, F. M. J., & Ávila-Batista, A. C. (2012). *Escala de Avaliação da Impulsividade – EsAvI – Formas A e B*. Vetor Editora Psicopedagógica Ltda.
- Sain, M. (2008). *Policía y política en la Argentina*. Siglo Veintiuno
- Salas, E., Rosen, M. A., & Diaz-Granados, D. (2010). Expertise-Based Intuition and Decision Making in Organizations. *Journal of Management*, 4(36), 941-973.

- Sánchez, M., Sanz, B., Apellaniz, G., & Pascual, I. (2001). Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. *Revista de la sociedad española de Salud pública*, 1(4), 21-25.
http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_4/polestres.pdf
- Schmidt, V., Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., González, M., & Marconi, A. (2003). Inventario de estrés ocupacional (OSI): la muestra argentina. *Buenos Aires, Argentina. Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, UBA.*
- Slotegraaf, R. J., & Atuahene-Gima, K. (2011). Product development team stability and new product advantage: The role of decision-making processes. *Journal of marketing*, 75(1), 96-108.
- Squillace, M., & Picón-Janeiro, J. (2017). Impulsividad, un constructo multifacético: validación del CUBI. *Revista Evaluar*, 17(1), 1-17.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw Hill.
- Senol, E., Durak, M., & Gencoz, T. (2006). Development of work stress scale for correctional officers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16(1), 157-168.
<http://doi:10.1007/s10926005-9006-z>
- Steiner, B., & Wooldredge, J. (2015). Individual and environmental sources of work stress among prison officers. *Criminal Justice and Behavior*, 42(8), 800-818.
<http://doi:10.1177/0093854814564463>
- Sozzo, M. (2002). *Usos de la violencia y construcción de la actividad policial en la Argentina* en S. Gayol y G. Kessler (Ed.), *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Ediciones Manantial y Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Stein, D. J., Hollander, E., & Liebowitz, M. R. (1993). Neurobiology of impulsivity and the impulse control disorders. *Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences*, 5, 9-9.
- Tenibiaje, D. J. (2013). Work related stress. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(10), 73-80.

- Torres Álvarez, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R., & Zumalabe, J. M. (2002). Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal. *Psicothema*, 14(2), 215-220.
https://www.icrc.org/spa/assets/files/other/icrc_003_0943.pdf
- Thompson, L. L., Whitmore, E. A., Raymond, K. M., & Crowley, T. J. (2006). Measuring impulsivity in adolescents with serious substance and conduct problems. *Assessment*, 13(1), 3-15.
[http://doi: 10.1177/1073191105282247](http://doi:10.1177/1073191105282247)
- Valentim, M. L. P., & Gelinski, J. V. (2006). Gestão do conhecimento corporativo. *Informação, conhecimento e inteligência organizacional. Marília: FUNDEPE Editora*, 115-131.
- Violanti, J. M. & Aron, F. (1994). *Ranking of police stressors*. Phicological Reports.
- White, J. L., Moffitt, T. E., Caspi, A., Bartusch, D. J., Needles, D. J., & Stouthamer-Loeber, M. (1994). Measuring impulsivity and examining its relationship to delinquency. *Journal of abnormal psychology*, 103(2), 192-205.
- Whiteside, S. P., & Lynam, D. R. (2001). The five factor model and impulsivity: Using a structural model of personality to understand impulsivity. *Personality and Individual Differences*, 30, 669-689.

ANEXO

Consentimiento Informado

Lo invitamos a colaborar en una Investigación en la que se estudia Estrés Laboral, Decisiones urgentes/afectivas e Impulsividad en Policías Bonaerenses. Por este motivo su colaboración en este estudio es de suma importancia. Su participación es voluntaria. La información brindada por usted es confidencial y sus datos no serán difundidos. Los resultados de la misma serán utilizados sólo para fines académicos-científicos.

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor intente no omitir ninguna pregunta y responder todo el cuestionario.

*Obligatorio

1. Dirección de correo electrónico*

2. ¿Acepta participar de forma voluntaria? *Marca solo un óvalo.

Si

No

3. Edad*

4. Estado Civil *Marca solo un óvalo.

Soltero/a

Convive/Pareja de hecho

Casado/a

Separado/a

Divorciado/a

Viudo/a

5. Sexo *Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

¿Cuál es máximo de nivel de Educación alcanzado? * Marca solo un óvalo.

Primario Incompleto

Primario Completo

Secundario Incompleto

Secundario Completo

- Terciario Incompleto
- Terciario Completo
- Universitario
- Incompleto
- Universitario
- Completo
-
-

6. Jerarquía

Subescalafón General

- Oficial
-
- Sargento
-
- Subteniente
-
- Teniente
-

Teniente Primero

Capitán

Mayor

Subescalafón Comando

- Oficial Subayudante
- Oficial Ayudante
- Oficial Subinspector
- Oficial Inspector
- Oficial Principal
- Subcomisario
- Comisario

- Comisario Inspector
- Comisario Mayor
- Comisario General

Subescalafón Administrativo

- Oficial Subayudante
- Oficial Ayudante
- Oficial Subinspector
- Oficial Inspector
- Oficial Principal
- Subcomisario
- Comisario
- Comisario Inspector

- Comisario Mayor
- Comisario General

7. Antigüedad Laboral *Marca solo un óvalo.

- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a 20 años
- 21 a 25 años
- 26 a 30 años
- 31 A 35 años

8. Cantidad de horas trabajadas semanalmente *Marca solo un óvalo.

20hs

30hs

- 36hs
- 48hs
- Más de 48hs
9. ¿Cuántas horas duerme por día? *Marca solo un óvalo.
- 4 a 6 hs
- 7 a 9 hs
- 10 a 12 hs
- 12 hs o más

10. Realiza Trabajo Adicionales *Marca solo un óvalo.

- Si
- No

11. ¿Cuántas horas semanales realiza trabajos adicionales? *

12. ¿Realiza Tratamiento Psicológico? **Marca solo un óvalo.*

Si

No

13. ¿Toma medicación Psiquiátrica? **Marca solo un óvalo.*

Si

No

14. Tuvo o tiene familiar en la Fuerza **Marca solo un óvalo.*

Si

No

15. ¿Tuvo Traslados? **Marca solo un óvalo.*

Si

No

16. ¿Cuántos Traslados? *

Cuestionario de Estrés Laboral: Primera Sección

Este cuestionario contiene 60 frases para describirse. No hay respuestas correctas o incorrectas. Descríbase honestamente con la mayor precisión posible. Marque en el casillero que mejor represente el grado el cual experimentó las siguientes situaciones que se indican a continuación:

17. En mi trabajo se espera que realice muchas tareas diferentes en muy poco tiempo. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

18. Siento que mis responsabilidades en el trabajo están aumentando. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

19. Se espera que desempeñe tareas para las cuales nunca fui preparada. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

20. Tengo que llevar trabajo a casa. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

21. Tengo los recursos que necesito para hacer mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

22. Me siento competente en lo que hago. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

23. Trabajo con plazos muy ajustados. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

24. Desearía tener más ayuda para cumplir con las demandas que tengo en el trabajo. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

25. Mi trabajo requiere que trabaje en varias áreas importantes al mismo tiempo. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

26. Se espera que haga más trabajo de lo que es razonable. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

27. Siento que mi carrera laboral está progresando como lo esperaba. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

28. Siento que mi trabajo se adecua a mis capacidades e intereses. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

29. Estoy aburrido/a de mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

30. Siento que tengo suficiente responsabilidad en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

31. Siento que estoy usando mi talento. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

32. Siento que mi trabajo tiene futuro. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

33. Mi trabajo satisface mis necesidades de éxito y de reconocimiento. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

34. Siento que mi preparación es mayor que la que requiere mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

35. En mi trabajo aprendo cosas nuevas. *Marca solo un óvalo*
Algunas veces

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

36. Tengo que realizar tareas que están por debajo de mis habilidades. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

- Algunas veces
 - A menudo
 - Muy a menudo
 - Siempre
37. Mis superiores me hacen comentarios útiles acerca de mi desempeño. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

38. Tengo claro que es lo que tengo que hacer para progresar. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

39. Tengo dudas acerca de lo que debo realizar en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

40. Cuando tengo que hacer frente a varias tareas sé cuál debo hacer primero. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
-
-

41. Cuando me asignan un nuevo proyecto se por dónde comenzar. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

42. Mi superior pide una cosa pero realmente quiere otra. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

43. Sé cuáles son las conductas personales (vestimenta, relaciones interpersonales, etc.) apropiadas en mi trabajo. * *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

44. Tengo claras las prioridades de mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

45. Entiendo claramente cómo mi jefe quiere que emplee mi tiempo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

46. Conozco los criterios con los que me evalúan. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

47. Tengo conflicto entre lo que mi empleador espera que haga y lo que creo que es correcto o apropiado. * *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

48. En el trabajo estoy tironeado por diferentes grupos o personas. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

49. Hay más de una persona que me dice qué es lo que debo hacer. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

50. Me siento responsable de una parte del éxito de mi empleador (o empresa). *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

51. Me siento bien con el trabajo que hago. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

52. Mis superiores no se ponen de acuerdo acerca de lo que debo hacer. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

53. Estoy orgulloso de lo que hago para ganarme la vida. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

54. Donde trabajo es claro quién manda realmente. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

55. Tengo lealtades hacia diferentes grupos o personas en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

56. El trabajo que hago tiene tanto beneficio para mí como para mi empleador. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
- 57. Durante el día trato a más personas de lo que preferiría. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

58. En el trabajo, pierdo tiempo preocupado con los problemas que otras personas me traen. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

59. Soy responsable del bienestar de mis subordinados. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

60. La gente en el trabajo busca que yo sea el líder. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

61. En el trabajo tengo responsabilidad por las actividades de otras personas. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A Menudo

Muy a menudo

Siempre

62. Me preocupa si la gente que trabaja conmigo (o que trabaja para mí) hará las cosas adecuadamente. * *Marca solo un óvalo.*

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

63. La gente que trabaja conmigo (o que trabaja para mí) es realmente difícil de tratar. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

64. Si cometo un error en mi trabajo, las consecuencias para otros pueden ser bastante malas. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

65. En mi trabajo debo tratar con un público enojado. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

66. Me gusta la gente con la que trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

67. En mi trabajo estoy expuesto a altos niveles de ruido. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

68. En mi trabajo estoy expuesto a altos niveles de humedad. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

69. En mi trabajo estoy expuesto a altos niveles de polvo. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
- 70. En mi trabajo estoy expuesto a altas temperaturas *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

71. En mi trabajo estoy expuesto a luces fuertes. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

72. En mi trabajo estoy expuesto a bajas temperaturas. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

73. Tengo un cronograma de trabajo irregular. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

74. En mi trabajo estoy obligado a estar aislado. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

75. En mi trabajo estoy expuesto a olores desagradables. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

76. En mi trabajo estoy expuesto a sustancias venenosas. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
-
-

Cuestionario de Estrés Laboral: Segunda Sección

Este cuestionario contiene 40 frases para describirse. No hay respuestas correctas o incorrectas. Descríbase honestamente con la mayor precisión posible. Marque en el casillero que mejor represente el grado el cual experimentó las siguientes situaciones que se indican a continuación:

77. Me parece que no soy capaz de cumplir con todas mis tareas. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

78. Últimamente detesto ir a trabajar. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
-

79. Estoy aburrido/a de mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

80. Últimamente, me retraso en mis tareas * *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

81. Tengo accidentes de trabajo. * *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

82. La calidad de mi trabajo es buena. * *Marca solo un óvalo.*

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
-
-

83. Recientemente he estado faltando al trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

84. Encuentro que mi trabajo es interesante y/o estimulante. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

85. Me puedo concentrar en las cosas del trabajo. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

86. Cometo errores en mi trabajo * *Marca solo un óvalo.*

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

87. Últimamente, me irrito fácilmente. * *Marca solo un óvalo.*

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

88. Últimamente, he estado deprimido/a. * *Marca solo un óvalo.*

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

89. Últimamente, me he sentido ansioso/a. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

A menudo

Muy a menudo

Siempre

90. Últimamente me siento contento/a. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

91. Tantos pensamientos me dan vuelta por la cabeza a la noche que tengo problemas para dormir. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

92. Últimamente, respondo de mala manera en situaciones que normalmente no me molestarían. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

93. Me quejo por cosas sin importancia. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

94. Últimamente, he estado preocupado/a. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

95. Tengo buen sentido del humor. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

96. Las cosas me están saliendo bien. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

97. Desearía tener más tiempo para pasarlo con mis amigos. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
-
-

98. Me peleo con mi pareja. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

99. Me peleo con mis amigos. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

100. Mi pareja y yo somos felices juntos. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

101. Últimamente, hago las cosas solo y no con otra gente. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

102. Me peleo con mis familiares. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

103. Últimamente, mis relaciones con la gente son buenas. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

104. Necesito tiempo para mí para resolver mis problemas. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

105. Desearía tener más tiempo para mí. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

106. Últimamente, me he estado alejando de la gente. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

107. He aumentado o bajado de peso sin quererlo. *

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Algunas veces
 - A menudo
 - Muy a menudo

Siempre

108. Mis hábitos de comida son irregulares. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

109. Últimamente, estoy bebiendo demasiado. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

110. Últimamente, estoy cansado/a. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

111. Me siento tenso/a. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

112. Tengo problemas para conciliar el sueño y dormir. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
-
- 113. Tengo dolores que no puedo explicar. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

114. No estoy comiendo bien. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

115. Me siento desganado/a. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

116. Me siento soñoliento/a. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

Cuestionario de Estrés Laboral: Tercera Sección

Este cuestionario contiene 40 frases para describirse. No hay respuestas correctas o incorrectas. Descríbase honestamente con la mayor precisión posible. Marque en el casillero que mejor represente el grado el cual experimentó las siguientes situaciones que se indican a continuación

117. Cuando necesito vacaciones, las tomo. * *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

118. Hago lo que quiero en mi tiempo libre.

* *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo

Siempre

119. Los fines de semana paso el tiempo haciendo las cosas que más me gustan. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

120. Últimamente, para distraerme mi principal actividad recreativa es mirar televisión. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

121. Una gran parte de mi tiempo libre lo dedico a presenciar espectáculos tales como cine, conciertos, espectáculos deportivos, etc. * *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

122. Dedico una gran parte de mi tiempo libre a realizar actividades tales como practicar deportes, pintar, coser, trabajar en madera, etc. * *Marca solo un óvalo.*

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
- 123. Dedico parte de mi tiempo a actividades comunitarias (scouts, escolares, religiosas, municipales, gubernamentales, etc.). * *Marca solo un óvalo.*
- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

124. Encuentro que participar en actividades recreativas es relajante.*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

125. El tiempo que paso en actividades recreativas es suficiente para satisfacer mis necesidades.

*

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
- 126. Dedico gran parte de mi tiempo libre a un hobby (coleccionar alguna cosa, etc.). *
-

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

127. Soy cuidadoso/a con mi dieta (como regularmente, moderadamente y teniendo en cuenta la buena nutrición). * *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

128. Me hago controles médicos regularmente. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

129. Evito el consumo excesivo de alcohol. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

130. Hago ejercicio regularmente (por lo menos veinte minutos varias veces por semana). *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

131. Practico técnicas de "relajación". *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

132. Duermo lo que necesito *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces A menudo
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

133. Evito consumir cosas que sé que hacen mal a la salud (ej. café, cigarrillos, etc) *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

134. Practico técnicas de autoconocimiento, meditación, control mental, etc. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

135. Practico ejercicios de respiración profunda por algunos minutos varias veces al día. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

136. Me dejo un tiempo para hacer las cosas que realmente me gustan. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

137. Hay por lo menos una persona importante para mí que me valora. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

138. Tengo ayuda para hacer las cosas de la casa. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
-
- 139. Tengo ayuda para hacer las cosas importantes que deben ser hechas *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

140. Hay por lo menos una persona dispuesta a quien puedo contarle mis preocupaciones. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

141. Hay por lo menos una persona dispuesta con quien puedo hablar sobre mis problemas de trabajo. * *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

142. Sé que cuento por lo menos con un buen amigo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

143. Me siento querido/a. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

144. Hay una persona a la que me siento muy unido/a. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

145. Tengo un grupo de amigos que me valoran. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

146. Me hace bien participar en grupos formales (religiosos, políticos, organizaciones profesionales, etc.). * *Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

147. Puedo olvidarme del trabajo cuando llego a casa. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

148. Siento que hay otros trabajos que puedo hacer aparte de mi trabajo actual. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

149. Periódicamente reexamino y reorganizo mi estilo y mi plan de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

150. Puedo establecer prioridades en el uso de mi tiempo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

151. Una vez que establezco mis prioridades las llevo a cabo. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
-
-

152. Tengo métodos para concentrarme. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

153. Puedo identificar los aspectos importantes de los problemas que se me plantean. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

154. Cuando me enfrento a un problema lo analizo detalladamente. *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Algunas veces

- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre
-
-

155. Cuando tengo que tomar una decisión trato de pensar bien. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

156. Trato de ser consciente de cómo actúo y qué hago. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Algunas veces
- A menudo
- Muy a menudo
- Siempre

Cuestionario de Toma de Decisiones Urgentes racionales/afectivas

Tomar una decisión ante una situación repentina, novedosa e importante en menos de 1 segundo”

Hágase la idea de la siguiente situación: supóngase que Ud. Se encuentra ante una situación que:

- Surge repentinamente
- Es novedosa
- Es muy importante
- Debe tomar una decisión en menos de un segundo

O sea, supóngase que Ud. Se halla en una situación con las siguientes características:

- 1) La situación es completamente repentina, ya que aparece de un instante a otro (surge de golpe”), en otras palabras, una situación que lo tome por sorpresa.
- 2) Usted no tiene ningún tipo de conocimiento previo o experiencia sobre esa situación ni tampoco ningún tipo de educación, formación o instrucción. En síntesis, es una situación completamente novedosa bajo todo punto de vista.
- 3) La situación es muy importante (posiblemente de vida o de muerte).
- 4) Tiene menos de 1 segundo para tomar una decisión.

Esa situación planteada le exige que tome una decisión. Por favor, indique en qué basaría esa decisión

157. Me basaría en lo que diga mi corazón **Marca solo un óvalo.*

- Totalmente falso
- Mayormente Falso
- Algo Falso
- Ni falso ni verdadero
- Algo verdadero
- Mayormente verdadero
- Totalmente Verdadero

158. Me basaría en lo que siento en mi alma *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente falso
- Mayormente falso
- Algo falso
- Ni falso ni verdadero
- Algo verdadero
- Mayormente verdadero
- Totalmente verdadero

159. Me basaría en lo que dicta mi corazón *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente falso
- Mayormente falso
- Algo falso
- Ni falso ni verdadero
- Algo verdadero
- Mayormente verdadero
- Totalmente verdadero

160. Me basaría en una corazonada *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente falso
- Mayormente falso
- Algo falso
- Ni falso ni verdadero
- Algo verdadero
- Mayormente verdadero
- Totalmente verdadero

161. Me basaría en la planificación *

Marca solo un óvalo.

Totalmente falso

- Mayormente falso
- Algo falso
- Ni falso ni verdadero
- Algo verdadero
- Mayormente verdadero
- Totalmente verdadero
- 162. Me basaría en evaluar pros y contras *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente falso
- Mayormente falso
- Algo falso
- Ni falso ni verdadero
- Algo verdadero
- Mayormente verdadero
- Totalmente verdadero

163. Me basaría en el procesamiento de la información *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente Falso
- Mayormente falso
- Algo falso
- Ni falso ni verdadero
- Algo verdadero
- Mayormente verdadero
- Totalmente verdadero

164. Me basaría en el cálculo de las probabilidades *

Marca solo un óvalo.

Totalmente falso

Mayormente falso

- Algo falso
- Ni falso ni verdadero
- Algo verdadero
- Mayormente verdadero
- Totalmente verdadero
-
-

Cuestionario de Impulsividad

Este cuestionario contiene 18 frases para describirse. No hay respuestas correctas o incorrectas. Describese honestamente y exprese sus afirmaciones con la mayor precisión posible. Marque en el casillero correspondiente de acuerdo a las siguientes indicaciones.

165. Tengo problemas para controlar mis impulsos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

166. Me gusta prestar atención a los detalles en todo aquello que hago. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

167. A menudo busco estimulación y emociones fuertes. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

168. Tengo problemas para resistir mis antojos (para alimentos, cigarrillos, etc.). *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

169. Aunque los demás me pidan que tome una decisión rápida, casi siempre pienso en todos los hechos detenidamente antes de tomarla. * *Marca solo un óvalo.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

170. Gozaría haciendo esquí acuático. *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
-
- 171. Cuando estoy molesto a menudo actúo sin pensar. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

172. Me gusta parar y pensar las cosas antes de hacer algo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

173. Me gusta bastante tomar riesgos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

174. En el calor de una discusión, a menudo digo cosas de las que luego me arrepiento. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo
De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

175. Soy una persona prudente. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo
De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

176. Disfrutaría de hacer paracaidismo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo
De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

177. Por sacarme rápido las cosas de encima cometo muchos errores. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

178. Suelo pensar cuidadosamente las cosas antes de hacer nada. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

179. Le doy la bienvenida a experiencias nuevas y emocionantes, incluso si dan un poco de miedo y o si son fuera de lo común. * *Marca solo un óvalo.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

180. Cuando estoy haciendo algo ya estoy pensando en la próxima cosa que voy a hacer. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

 181. Antes de decidirme por algo, considero todas las ventajas y
 desventajas. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo
De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

182. A veces me gusta hacer cosas que dan un poco de miedo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo
De acuerdo
 Totalmente de acuerdo