



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Factores de Riesgo Psicosocial del personal policial operativo que labora
en la ciudad de Ibarra, durante el año 2022**

AUTORAS:

Zuleta Bastidas, Adriana Lucia

Fuel Martínez, Silvia Yomara

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciada en Trabajo Social**

TUTORA:

Lcda. León Nevarez, Roxana del Rocío Mgs.

Guayaquil, Ecuador

6 de septiembre del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por Adriana Lucia Zuleta Bastidas y Silvia Yomara Fuel Martínez, como requerimiento para la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social.

TUTORA

f. _____

Lcda. León Nevárez, Roxana del Rocío Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 06 días del mes de septiembre 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Adriana Lucia Zuleta Bastidas y Silvia Yomara Fuel Martínez

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **Factores de Riesgo Psicosocial del personal policial operativo que labora en la ciudad de Ibarra, durante el año 2022**, previo a la obtención del título de Licenciadas en Trabajo Social, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 6 días del mes de septiembre del año 2022

LAS AUTORAS

f.

Adriana Lucia Zuleta Bastidas

f.

Silvia Yomara Fuel Martínez



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Nosotras, Adriana Lucia Zuleta Bastidas y Silvia Yomara Fuel Martínez

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Factores de Riesgo Psicosocial del personal policial operativo que labora en la ciudad de Ibarra, durante el año 2022**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 6 días del mes de septiembre del año 2022

LAS AUTORAS

f.

Adriana Lucia Zuleta Bastidas

f.

Silvia Yomara Fuel Martínez



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

REPORTE DE URKUND



Document Information

Analyzed document	UTE A-2022 Fuel-Zuleta.docx (D144869556)
Submitted	2022-09-26 16:20:00
Submitted by	Roxana Leon
Submitter email	roxana.leon@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	roxana.leon.ucsg@analysis.orkund.com

Mgs. León Nevárez Roxana
Tutora Semestre A2022

Mgs. Christopher Muñoz Sánchez
Coordinador UTE A2022

Adriana Lucía Zuleta Bastidas
Estudiante Semestre A2022

Silvia Yomara Fuel Martínez
Estudiante semestre A2022

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por abrir sus puertas virtuales y a través del espacio sideral convertir la mejor de las aulas, para brindar formación académica y permitirnos lograr nuestra meta profesional soñada, gracias a los docentes que paulatinamente permitieron crear las mejores experiencias de crecimiento intelectual y personal, sentando las bases éticas, teóricas y metodológicas para que en nuestro ejercicio profesional como Trabajadoras Sociales, esté caracterizada por un servicio de eficiencia y eficacia.

Nuestro reconocimiento a la Policía Nacional de Ibarra, por permitirnos realizar la investigación con el personal operativo de la ciudad, al personal que aportó con sus criterios en las encuestas, presentamos un merecido agradecimiento por su voluntad y dedicar un momento de su tiempo para aportar sus criterios que permitieron obtener los resultados, información elemental en nuestra investigación.

Nuestra gratitud a la Lcda. Roxana León Nevárez, por su acertada labor como tutora del presente trabajo, su orientación y enseñanzas han sido muy valiosas en el proceso de investigación.

Adriana Lucia Zuleta Bastidas
Silvia Yomara Fuel Martínez

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con todo mi amor a mis hijos: Micaela y Juan Francisco por ser la inspiración de mi vida, a mis hermanas Carolina, July y Paola y madre María Luisa quienes son y serán mi ejemplo indudable para seguir, motivándome a continuar el camino de la preparación profesional, a mi nieta Isabella que a pesar tierna edad es una luz en mi vida.

Ustedes son la razón de esta alegría y bendición, porque a pesar de los fallos cometidos en la vida, jamás perdieron la confianza en mí, siendo un apoyo incondicional, haciendo que me levante y siga por este arduo camino, siendo hoy los coautores de esta meta tan importante para mí.

He llegado hasta este punto de momento denominado Licenciada en Trabajo Social, con esfuerzo, sacrificio y miedo por lo que me dedico también, demostrándome que cuando se propone todo es posible, que somos nosotras quienes nos ponemos los límites ante nuestras aspiraciones.

Adriana Lucia Zuleta Bastidas.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios quien siempre me dio mucha sabiduría para caminar en el trayecto de mis estudios, le dedico con todo mi amor y cariño a mis hijas Yommy Julieth y Alejandra Valentina, por ser mi inspiración, a mi padre Enriqueito Fuel, a quien Dios guarda en su morada, quien me guía desde el cielo y a mi madre hermosa Laurita Martínez, por todo el apoyo brindado, por ser mi ejemplo de mujer abnegada. A mis hermanos Alejandro y Joffre, ustedes son mi ejemplo quienes me motivan para seguir preparándome profesionalmente y a mi compañero de vida Geovanny.

Dedico este trabajo a mi querida institución Policía Nacional del Ecuador, quien me abrió sus puertas para pertenecer a la institución más noble del país.

Para ustedes todo mi esfuerzo y dedicación.

Silvia Yomara Fuel Martínez



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

León Nevárez, Roxana, Mgs.

TUTORA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Celi Andrade, Joselyn Dayan, Mgs.

DOCENTE DE LA CARRERA

f. 

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO A-2022 UTE

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL POLICIAL OPERATIVO QUE LABORA EN LA CIUDAD DE IBARRA, DURANTE EL AÑO 2022", elaborado por el/la estudiante SILVIA YOMARA FUEL MARTINEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.63 / 10	9.63 / 10	9.63 / 10	9.63 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.63 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO A-2022 UTE

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL POLICIAL OPERATIVO QUE LABORA EN LA CIUDAD DE IBARRA, DURANTE EL AÑO 2022", elaborado por el/la estudiante ADRIANA LUCIA ZULETA BASTIDAS, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.63 / 10	9.63 / 10	9.63 / 10	9.63 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.63 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	XVI
ABSTRACT	XVII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	5
Planteamiento del problema.....	5
1.1 Antecedentes.....	5
1.1.1 Antecedentes Investigativos.....	5
1.1.2 Antecedentes Estadísticos/contextuales	11
1.2 Delimitación, Definición del problema de Investigación	15
1.3 Preguntas de investigación.....	19
1.3.1 Subpreguntas de investigación	19
1.4 Objetivos.....	20
1.4.1 Objetivo general	20
1.4.2 Objetivos específicos	20
1.5 Justificación	20
CAPITULO II	23
Referente Teórico, Conceptual, Normativo y Estratégico.....	23
2.1 Referente Teórico	23
2.1.1 Teoría de Herzberg	23
2.2 Referente Conceptual.....	26
2.2.1 Factores psicosociales	26
2.2.2 Factores de riesgo psicosocial intralaboral	26
2.2.3 Factores de riesgo psicosocial extralaboral	29
2.3 Referente Normativo.....	33
Constitución de la República 2008	33
Tratados internacionales	35
Leyes y reglamentos	37
Leyes ordinarias o específicas y su reglamento.....	39
Decretos ejecutivos – ordenanzas	41
2.4 Referente Estratégico	42
CAPITULO III	45
Metodología de la Investigación	45
3.1 Enfoque de la Investigación.....	45

3.2	Tipo y nivel de la Investigación.....	45
3.2.1	Tipo	45
3.2.2	Nivel	46
3.3	Método de Investigación.....	46
3.4	Universo, muestra y muestreo.....	46
3.5	¿Cuáles son las categorías y subcategorías de estudio?.....	47
3.6	Formas de recolección de la información	49
3.7	Formas de análisis de la información	49
CAPITULO IV.....		52
Análisis de resultados		52
4.1	Criterios de selección de la muestra.....	52
4.2	Objetivo específico 1: Describir los factores de riesgo extralaboral que influyen en el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra.	54
4.3	Objetivo específico 2: Identificar las condiciones intralaborales en las que desarrollan su trabajo el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra.....	64
4.4	Objetivo específico 3: Evaluar cómo afectan los factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral al personal de la Policía de la ciudad de Ibarra.....	77
CAPÍTULO V.....		81
Conclusiones y Recomendaciones		81
5.1	Conclusiones	81
5.2	Recomendaciones.....	83
ANEXOS		85
Anexo 1 Cuestionario evaluación a riesgos Psicosociales intralaborales		85
Anexo 2 Cuestionario evaluación a riesgo Psicosocial Extralaborales		94
Anexo 3 Matriz de ingreso de datos de cuestionario riesgos psicosociales intralaboral.....		97
Anexo 4 Matriz promedios de cuestionario riesgos psicosociales intralaborales		98
Anexo 5 Matriz factores de transformación resultados cuestionario de riesgos psicosociales intralaborales		99

Anexo 6 Matriz de promedio de dimensiones – cuestionario riesgo psicológico extralaboral	101
Anexo 7 Matriz factores de transformación resultados cuestionario riesgos psicosociales extralaborales	103
REFERENCIA	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipo de equipo de protección entregado	12
Tabla 2. Nivel de riesgo por dimensión: dominio de demandas de trabajo	15
Tabla 3 Población.....	46
Tabla 4 Muestra	47
Tabla 5 Dominios y dimensiones psicosociales intralaborales	48
Tabla 6 Dimensiones de riesgo extralaboral	48
Tabla 7 Calificación de las opciones de respuesta de dominios y dimensiones de estudio factores psicosociales intralaboral	49
Tabla 8 Calificación de las opciones de respuesta de dominios y dimensiones de estudio factores psicosociales extralaboral	50
Tabla 9 Factores de transformación para los dominios	50
Tabla 10 Baremos para los dominios de factores intralaborales	51
Tabla 11 Baremos para las dimensiones de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	51
Tabla 12 Edad.....	52
Tabla 13 Sexo	53
Tabla 14 Estado civil	53
Tabla 15 Instrucción	54
Tabla 16 Evaluación dominios y dimensiones psicosociales extralaborales	56
Tabla 17 Evaluación dominios y dimensiones psicosociales intralaborales	66
Tabla 18 <i>Resumen variables y niveles de riesgo de los factores extralaborales</i>	80
Tabla 19 Resumen de variables y niveles de riesgo de los factores intralaborales.....	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Número total nacional de accidentes laborales calificados con subsidio	13
Figura 2. Evolución de la confianza en la Policía Nacional 2015 - 2020	14
Figura 3 Factores de teoría de la motivación Herzberg (1959)	24
Figura 4 Tiempo fuera del trabajo	57
Figura 5 Relaciones familiares	59
Figura 6 Comunicación y relaciones	60
Figura 7 Situación económica	61
Figura 8 Características de vivienda y su entorno.....	62
Figura 9 Influencia del entorno	63
Figura 10 Desplazamiento vivienda	64
Figura 11 Características del trabajo.....	68
Figura 12 Relaciones sociales en el trabajo.....	69
Figura 13 Retroalimentación del desempeño.....	70
Figura 14 Calidad del rol	71
Figura 15 Capacitación	72
Figura 16 Participación y manejo del cambio.....	72
Figura 17 Oportunidades para desarrollar habilidades.....	73
Figura 18 Control y autonomía	74
Figura 19 Demandas del trabajo	75
Figura 20 Recompensas	76

RESUMEN

La presente investigación pretende determinar los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra. Además, está orientado a describir los factores de riesgo extralaboral y las condiciones intralaborales que inciden en el desarrollo de la actividad ocupacional. Con este propósito se planteó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, mediante la evaluación de riesgos psicosociales utilizando los cuestionarios emitidos por el Ministerio de Protección social de Colombia (2010), un cuestionario de evaluación de riesgos intralaborales y un segundo cuestionario estructurado para la evaluación de riesgos extralaborales, aplicados a una muestra aleatoria de 108 policías de Ibarra. De los resultados se identifica que los trabajadores policiales se encuentran frente a percepciones y experiencias que afectan con un nivel alto y muy alto de riesgo psicosocial tanto en el ámbito extralaboral como intralaboral.

Palabras clave: Intralaboral, extralaboral, dimensiones, dominios, liderazgo, control y demandas del trabajo, recompensas, comunicación, relaciones familiares, tiempo de trabajo

ABSTRACT

This research aims to determine the psychosocial risk factors with the highest incidence in the operational personnel of the Police of the city of Ibarra. It is also oriented to describe the extra-labor risk factors and the intra-labor conditions that affect the development of the occupational activity. For this purpose, a methodology was proposed. For this, a methodology with a qualitative approach, of a descriptive type, was proposed through the evaluation of psychosocial risks using the questionnaires issued by the Ministry of Social Protection of Colombia (2010), a risk assessment questionnaire intra-occupational risks and a second structured questionnaire for the evaluation of extra-occupational risks, applied to a random sample of 108 police officers from Ibarra. From the results, it is identified that police workers face perceptions and experiences that descend with a high and very high level of psychosocial risk both in the extra-labor and intra-labor spheres.

Keywords: Intra-labour, extra-labour, dimensions, domains, leadership, control and work demands, rewards, communication, family relationships, work time

INTRODUCCIÓN

Los riesgos de trabajo con un enfoque a la disciplina de lo psicosocial es un tema que con mayor trascendencia ha sido abordado en las últimas décadas, está enfocado a la identificación de factores de riesgo a los que puede estar expuesto en el ambiente laboral y que afecta a su vida personal y en el cumplimiento de su trabajo; de igual manera las percepciones y experiencias en el ambiente de trabajo pueden generar demandas que afectan a la salud emocional y física del trabajador. En este contexto el personal de policía desde una visión general se enfrenta a situaciones de riesgo en el cumplimiento de su trabajo al frente de la seguridad ciudadana y vinculado frecuentemente a individuos que generan violencia social.

Por esta razón el estudio busca conocer la incidencia de los factores psicosociales intra y extralaborales del personal de Policía de la ciudad de Ibarra, estudio realizado con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo dirigido a 108 efectivos policiales, para determinar la relevancia de cuatro dimensiones de riesgos psicosociales extralaborales, y siete de riesgos psicosociales intralaborales, los mismos que se definen en los cuestionarios diseñados por el Ministerio de protección social de Colombia (2010), instrumentos utilizados con la finalidad de identificar los factores de mayor impacto y que por su dimensión según el nivel de riesgo afecte a las relaciones interpersonales dentro del trabajo, capacidad de adaptación, concentración, así como el desarrollo de aptitudes y actitudes hacia el cumplimiento de roles y funciones, así como la retribución emocional, cognitiva y económica que obtenga en su trabajo.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador (2020) señala que los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (p. 6). Por lo tanto el estudio tiene significativa importancia porque revela la garantía de identificar la situación que atraviesa la institución en esta área de desenvolvimiento y de atención al bienestar del personal, la metodología de estudio aplicada y el proceso de evaluación, puede ser aplicado en otras unidades policiales e instituciones públicas y privadas, con la finalidad de que la

dirección empresarial o institucional obtenga información veraz y objetiva que le permita delinear alternativas de mejoramiento a las condiciones que atraviesa el personal, así como implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales que pueda ser aplicado desde la unidad de trabajo social.

El Ministerio del Interior (2019) conjuntamente con la Dirección General de Personal de la Policía Nacional, ha implementado una guía de evaluación y prevención de riesgos psicosociales para la unidad administrativa de la ciudad de Quito, con este fin la institución se opta por los cuestionarios emitidos por el Ministerio de Trabajo y se ha emitido una guía de prevención de riesgos; por lo que el presente estudio constituye un complemento a las bases que se propone la Policía Nacional para la prevención de riesgos y un modelo para la aplicación de un programa de evaluación de riesgos psicosociales para el personal policial operativo.

En el primer capítulo se describen los aspectos relativos al planteamiento del problema, antecedentes y bases delineadas en el plan de investigación para el desarrollo de la investigación.

En el segundo capítulo presentan los referentes teóricos, conceptuales, normativos y estratégicos, que permitieron comprender las teorías de prevención de riesgos y la problemática de riesgos psicosociales, los fundamentos teóricos y legales en que se fundamentan las garantías de evaluación y prevención de riesgos psicosociales desde la concepción del trabajo social.

En el capítulo tercero se plantea el enfoque metodológico y nivel de la investigación, así como los métodos, población y procedimientos aplicados para la recopilación y análisis de la información, capítulo en el que se describe la metodología de evaluación de riesgos psicosociales aplicados a través de la descripción de las dimensiones de los cuestionarios utilizados.

En el capítulo cuarto, se describen los resultados obtenidos, mediante una organización tomando como esquema base los objetivos específicos de la investigación, capítulo en el que se presentan dos tablas estadísticas con la

presentación de resultados según el cálculo de conversión propuesto por el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010), para este tipo de evaluación.

En el capítulo quinto se plantean conclusiones y recomendaciones, a la que llegan las investigadoras, luego del análisis de los resultados obtenidos en la fase de investigación.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Investigativos

Investigaciones internacionales

En el Salvador Coca y Thomas (2017) realizan un estudio con el tema “Bienestar policial: seguridad ocupacional y prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en la división de bienestar policial (DBPPNC) El Salvador”, estudio realizado con un enfoque cuantitativo y cualitativo, los investigadores utilizan un diseño de tipo descriptivo que toma como muestra una población de 62 miembros policiales, a quienes se aplica un cuestionario sobre la variable salud y riesgo ocupacional, y una segunda variable bienestar laboral; con el objetivo de explorar si la DIBIPO, DSO y SEPRO dan fiel cumplimiento de las obligaciones estipuladas en la LGPRLT, de modo tal que la observancia a la ley, proporcione mejores condiciones laborales a los agentes policiales, estudio descriptivo que se centra en los ámbitos de la salud y seguridad ocupacional de los policías salvadoreños, respecto el objeto de estudio especificado; del estudio los investigadores concluyen que la valoración al personal policial “soslaya la dimensión laboral y personal del policía, se ignora su cansancio y riesgo a perder la vida, sus aspiraciones personales y preocupaciones familiares” (p. 212).

En Colombia se encuentra un estudio desarrollado por Suárez et al. (2020) quienes se orienta a la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la Policía Nacional de Colombia, estudio de tipo bibliográfico documental orientado a la búsqueda de antecedentes científicos para identificar la necesidad de implementar “una batería de riesgos psicosociales específica dirigidos al personal policial, que reúna la mayor cantidad de variables de forma objetiva y que aporten a mejorar la calidad de vida del personal uniformado de la institución” (p. 33), de los resultados los investigadores encuentran que existen factores de tipo individual y colectivo en militares y policías, los mismos que

tienen un impacto físico y emocional en el ambiente laboral y extralaboral, situaciones de riesgo que se identifica en todos los niveles jerárquicos del personal. Por lo tanto se determina la necesidad de “identificar, evaluar, monitorear e intervenir para determinar el origen de patologías que causan enfermedades psicológicas y estrés laboral” (Suárez et al., 2020, p. 71).

En el repositorio de la Universidad del Señor de Sipán de Perú, Santos (2016) publica un estudio con el tema:” Resiliencia y riesgos psicosociales en efectivos policiales de Secesver del Distrito de Ventanilla – Regpol Callao”, estudio de diseño descriptivo de tipo relacional entre la resiliencia y riesgos psicosociales en efectivos policiales de Secesver del Distrito de Ventanilla – Regpol Callao, para su estudio determina una muestra de 200 efectivos policiales, de los resultados que demuestra la importancia que en la institución policial se ejecuten las medidas necesarias para contribuir a la eficiencia en el desempeño de los policías, tanto en el ejercicio profesional como personal. Aporte que se realiza una vez que se identifica que son altos los niveles de riesgo psicológico evidenciándose además un deficiente nivel de resiliencia: además, en el que se encuentra que en el personal policial se ha dado lugar al incumplimiento de leyes por diversos factores como insuficiente presupuesto, capacitación, paradigmas culturales del personal, escasa atención a la prevención de riesgos, entre otras causas, en el estudio Santos (2016) concluye “que no favorece la promulgación y ejecución de un modelo de gestión con normas tendientes a mejorar el ambiente laboral y reducir los riesgos de trabajo y que conllevan a enfermedades temporales, permanentes e inclusive pérdida de vida” (p. 98).

En Colombia con el tema “Policía Nacional: Factores psicosociales que condicionan su interacción con la comunidad” se publica un estudio realizado por Caro y Alarcón (2021), investigación descriptiva – exploratoria, con aplicación de técnicas de encuesta con 21 preguntas incluidas en la batería de riesgo psicosocial de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008, instrumento que mide cinco dimensiones: Demandas del trabajo, participación, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y la dimensión recompensas, encuesta aplicada a 40 uniformados del rango patrulleros. En la investigación se concluye que la Policía Nacional de Colombia “no cuenta con prevención en el ámbito de los factores de

riesgo psicosocial, dentro de protocolo de intervención se confirmó que se enfrentan a situaciones que han desencadenado en ellos estrés, afectando su comportamiento y el desarrollo de sus funciones” problemas que se identifican por la ausencia de incentivos, asensos, recompensas, entre otros, las situaciones de trabajo del uniformado genera fatiga física y emocional que acerca al sujeto a una percepción de sí mismo y una actitud negativa frente al trabajo y a los usuarios del servicio. (p. 14).

Al analizar las situaciones de riesgo psicosociales que afectan al personal policial se evidencia un alto impacto en el desempeño laboral, desenvolvimiento personal y social, el estilo de vida, entre otro tipo de consecuencias; en el repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Zuazo, (2019) publica que:

Quando los factores psicosociales son adecuados, permiten un normal desempeño de los trabajadores, brindándoles oportunidades de desarrollo de sus capacidades y habilidades y un alto nivel de satisfacción en su lugar de trabajo, es decir inciden positivamente en su salud física y psíquica; pero, cuando estos factores son inadecuados se convierten en factores de riesgo psicosocial (p. 23).

Los factores de riesgo psicosociales conllevan a situaciones negativas en la salud del trabajador a los que se enfrentan el personal policial, enfoque que se considera en el presente estudio; puesto que, este grupo de servidores se encuentran en alto riesgo de sufrir carga laboral, incomodidad e inestabilidad en su lugar de trabajo, entre otras afectaciones, en este contexto Mansilla et al., (2020) hacen referencia al conjunto de “requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral. De manera que la carga de trabajo, tanto física como mental, es un factor de riesgo presente en muchas actividades laborales” (p. 11), de manera especial de los policías operativos frente al nivel de exigencias institucionales y sociales.

Investigaciones nacionales

En el Ecuador, en el Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar se publica un estudio realizado por Balseca (2019) investigación de tipo descriptivo dirigida a una población de 120 miembros integrantes del Grupo de Operaciones Especiales (GOE) de Quito, Unidad especial de la Policía Nacional del Ecuador; de los resultados de la investigación se encuentra que la profesión policial en el ejercicio de sus funciones “debe satisfacer altas demandas por parte de los usuarios, velar por su seguridad y mantenerlos a salvo, motivo por el cual este grupo de profesionales debe implementar habilidades sociales y control de emociones en el desempeño de sus funciones” (p. 23) criterios expresados por el autor que demuestran que los riesgos de intra y extralaboral influyen en la salud física y emocional del personal policial; los factores de riesgo psicosocial, tiene un medio y alto impacto en el personal de jefaturas y auxiliares, lo que podría aumentar el riesgo de presentar un nivel elevado de estrés laboral, lo que podría afectar negativamente la salud e integridad emocional de los profesionales de la policía (Balseca, 2019, p. 26).

En el repositorio de la UESS, se encuentra un estudio realizado por Cevallos (2016), investigación realizada con el objetivo de análisis de clima organizacional de cuatro repartos operativos de la Armada del Ecuador en la ciudad de Guayaquil, Comandancia de la Escuadra, Cuerpo de Infantería de la Marina, Aviación Naval y Escuadrón de Submarinos; la autora utiliza el método deductivo positivista, aplicado mediante la utilización de un instrumento científico validado, cuestionario creado Toro (1998) para evaluar el clima organizacional (ECO). El instrumento evalúa cinco dimensiones: Apoyo de la Organización y del Jefe a los Empleados, Recompensa, Confort Físico, Control y presión; y, Relaciones entre compañeros. De los resultados el autor concluye que el reparto CODESC reflejó el valor porcentual más alto de mala percepción, el 41,92% de los miembros de este reparto consideraron que no existe una buena relación entre compañeros, mientras que el 51,89% de AVINAV afirmaron positivamente la existencia de camaradería entre compañeros. Los resultados investigativos son relevantes porque evidencian la importancia del clima organizacional en los repartos militares, además se identifican los factores psicosociales de mayor impacto en el personal tomado como muestra de estudio (Cevallos A., 2016).

Chávez (2017) publica una investigación realizada en el Ecuador con el tema: “Identificación de los factores de riesgo laborales y su influencia en la calidad de vida laboral del personal de la sala de autopsias del departamento médico legal de la Policía Nacional”, estudio de tipo correlacional no experimental en el que se formula la hipótesis: la presencia de factores de riesgos laborales influye en la calidad de ambiente y desempeño de los servidores de la sala de autopsias de la Policía Nacional, del análisis de la información receptada se concluye que “existe una influencia importante de los factores de riesgos laborales en la calidad de desempeño laboral institucional” (p. 98) con la finalidad de mejorar las situación respecto a factores de riesgo se considera necesario implementar un sistema de seguridad y salud, para los servidores de la institución, componente administrativo que en la institución permitirá evaluar, valorar y controlar periódicamente los riesgos laborales existentes.

En Ecuador, Vásconez (2016) realiza un estudio dirigido a la Policía Nacional del DMQ con la finalidad de identificar los riesgos psicosociales en el talento humano del grupo de intervención y rescate de la población mencionada, con una muestra de 100 efectivos, se lleva a cabo un estudio con diseño cuantitativo y descriptivo, estudio que evidencia un ambiente laboral que conlleva a conflictos existentes entre los integrantes de la unidad en estudio, los factores de riesgo especialmente están determinados por factores psicosociales ocasionados por niveles de vulnerabilidad del personal al enfrentarse a peligros propios a las situaciones del cumplimiento de trabajo, “además se encuentran problemas de estrés, alcoholismo, violencia intrafamiliar, burnout, desgaste físico y emocional, divorcio, entre otros” (Vásconez, 2016), como aporte se propone el diseño y ejecución de programas que contribuyan a mejorar la salud del personal.

Jiménez et al. (2018) realizan un estudio para analizar el problema del estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil, estudio descriptivo en el que se identifica que la mayor parte del personal policial tienen estrés laboral en el nivel alto, ocasionados por las situaciones de su trabajo en la parte operativa, además existe un ambiente interno de escasa confianza e integración, del estudio los investigadores concluyen que “el estrés es un mal que aqueja al 89.1% de los

servidores policiales, por lo que ha sido evidente notar la falta de energía, motivación, rendimiento laboral, irritación, entre otros” (p. 72).

Cevallos (2020) realiza un estudio sobre “el uso progresivo de la fuerza policial”, investigación que aplica el método dogmático y descriptivo, con la finalidad de analizar conceptual y jurídicamente el uso de la fuerza policial (características, niveles, principios) en el marco del rol del Estado para garantizar la seguridad ciudadana y el orden público”, del estudio descriptivo y documental del autor se identifica que existe la figura jurídica del derecho “a legítima defensa y el uso de la fuerza. Pues estas figuras jurídicas se tratan de acciones u omisiones que normalmente acarrearían responsabilidad penal, y, la ausencia del dolo en su realización”, escenario en el que el personal policial se enfrenta permanente al riesgo de afectación a la integridad vida, causales que determinan los niveles de riesgo que determinan las implicaciones en el desempeño ocupacional ante un riesgo posible y afectaciones temporales o permanentes de enfermedades causados en el ejercicio de su deber.

Investigaciones locales

En el repositorio de la Universidad Técnica del Norte (UTN), se ubica el estudio realizado por Enríquez (2020), trabajo de post grado realizado con el objetivo de: Diseñar un sistema de prevención de riesgos laborales para los puestos operativos de la empresa pública MOVILDELNOR E. P, para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, proyecto que se desarrolla con un estudio de tipo descriptivo mediante la aplicación de la metodología internacional de la Norma Técnica de Prevención 926 (NTP 926) y utilización de la matriz de riesgos emitida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012) (INSHT) para la identificación, medición, evaluación y valoración de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los agentes de tránsito (personal operativo) de la empresa. De los resultados publicados por el investigador se identifica que los riesgos de naturaleza mecánica y física alcanza más del 60% del total identificados, en los riesgos críticos se aprecia que la mayoría se encuentra en el nivel de riesgo moderado, se identifica que en todos los puestos de trabajo con un nivel importante, los riesgos carga mental, confort térmico,

exposiciones a gases y vapores, se identificaron en todos los puestos de trabajo en un nivel moderado con un nivel del 4% de implicación.

Noguera y Puerres (2021), realiza un estudio con el tema: Factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales técnico operativo del eje preventivo del distrito Ciudad Blanca pertenecientes a la Subzona Imbabura N° 10 en el contexto del Covid -19” Ibarra-Ecuador 2021; informe de investigación que se publica en el repositorio de la UTN, investigación de tipo descriptiva que toma en cuenta a una población de 330 y una muestra de 177 policías, como instrumentos utiliza el test Istars 21 para los factores psicosociales y el test Gencat para evaluar la calidad de vida de los sujetos. De los resultados Noguera y Puerres (2021) concluyen que: “los factores psicosociales si influyen en la calidad de vida de los agentes policiales motivo por el cual en la actualidad es uno de los factores de riesgo más significativos que afectan la calidad de vida y el desarrollo personal de los individuos”, una mayor incidencia se determina por factores que se derivan de la pandemia.

1.1.2 Antecedentes Estadísticos/contextuales

El Estado a través de las instituciones militares establece las acciones pertinentes para mantener el orden y seguridad ciudadana, estos organismos cumplen diferentes misiones según sea su estructura y organización militar, en el presente estudio, se considera al personal operativo policial de la ciudad de Ibarra.

Previo al desarrollo de la investigación se realiza una indagación sobre aspectos contextuales e indicadores estadísticos sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral, variables que son investigadas por diferentes autores y organismos de los que se obtienen resultados estadísticos sobre los riesgos de trabajo toda vez que en el cumplimiento de sus funciones el personal policial debe desarrollar todas las actividades laborales dentro de un marco de condiciones de trabajo seguras y salubres como condicionante para prevenir los riesgos y vigilar la salud del personal Policial que en la cotidianidad se encuentra

expuesto a varios riesgos de trabajo, por lo que es necesario que se garantice la calidad ambientes, desempeño laboral y personal.

Entre los factores que generan seguridad se encuentra la dotación de equipos y material para el cumplimiento de su trabajo y de protección, elementos que brindan confianza y seguridad en la operación, de manera especial los equipos de protección, elementos que tienen un acelerado procedo de depreciación por su uso diario.

Tabla 1

Tipo de equipo de protección entregado

Equipo de protección	Siempre	A veces	Nunca	Total
Chalecos antibalas	25	34	3	62
Lentes protectores	0	56	6	62
Guantes apropiados	0	54	8	62
Calzado apropiado	25	32	5	62

Nota: Riesgos ocupacionales de los policías El Salvador, Coca y Thomas (2017)

Respecto a la seguridad en el cumplimiento del trabajo, se determinan la importancia sobre el bienestar laboral y su relación con el desempeño de sus labores; en este sentido en el estudio sobre el Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador, estudio desarrollado por Coca y Thomas (2017) en el que se determinan “dos premisas son dos: i) el bienestar laboral supone la ejecución de medidas de salud y seguridad ocupacional; ii) la relación directa entre el bienestar laboral de los policías y el desempeño de sus labores” (p. 60).

En el Ecuador, en la definición de la Política Nacional de Salud en el Trabajo para los años 2019-2025, publicada por el Ministerio de Salud (2019) se encuentra que:

Los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas entre el 4% al 6% del PIB. Sin embargo, las investigaciones

han manifestado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden reducir el ausentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención en salud para las empresas un 26%. Los servicios sanitarios básicos para prevenir enfermedades ocupacionales y relacionadas con el trabajo cuestan una media de entre \$18 y \$60 por trabajador (p. 21)

El IESS a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga prestaciones económicas y asistenciales para el trabajador que sufre accidentes de trabajo y que generan inmovilidad o ausentismo por un período temporal o permanente, cuando estos accidentes son ocasionados en el cumplimiento del trabajo y enfermedades profesionales a las que están expuestos los afiliados, la persona que sufre el accidente mediante un proceso de calificación del certificado médico valida la prestación del servicio y otorga los subsidios según sea el caso. Aspectos que se refieren al alto costo que ocasiona a la entidad pública para solventar los costos de accidentes laborales calificados.

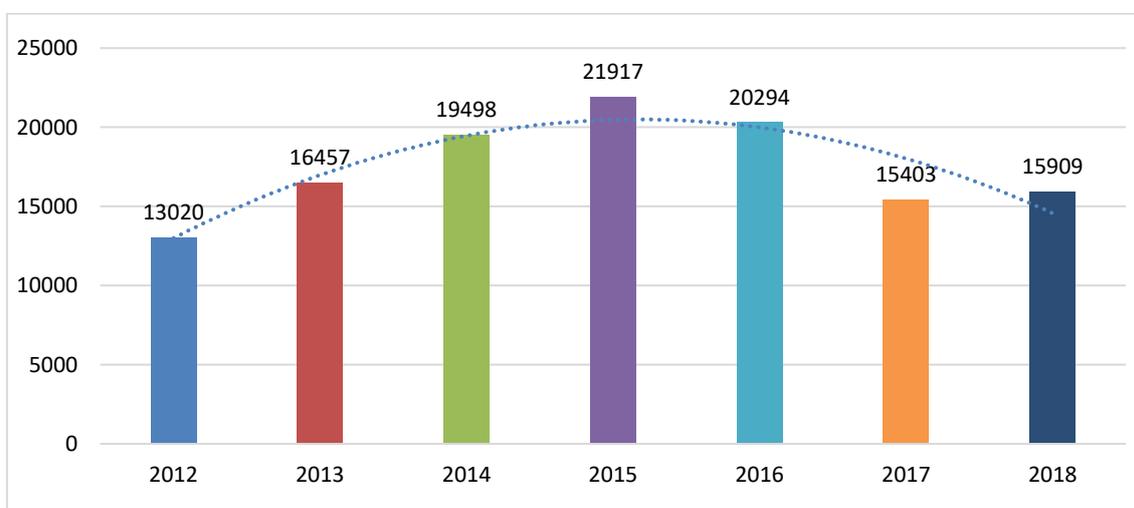


Figura 1. Número total nacional de accidentes laborales calificados con subsidio

Nota: Boletín estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales IESS (2018)

En la figura 1, se presenta el histórico de accidentes laborales calificados en el IESS, en el año 2015 tiene un crecimiento sustancial con 21917 accidentes en el año frente a 19498, año que supera a los casos ocurridos en años anteriores, para el 2016 el IESS registra 20294 accidentes.

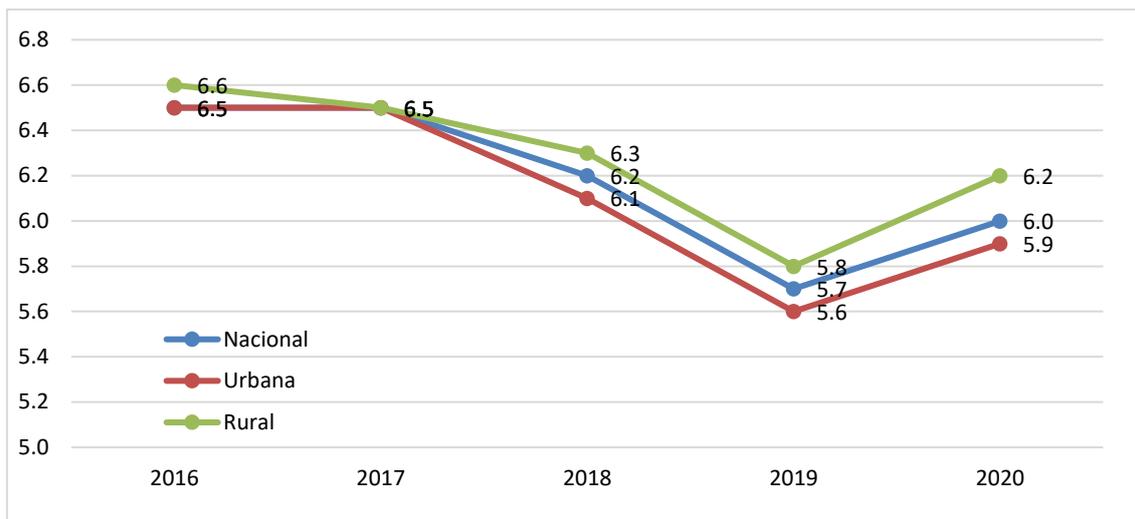


Figura 2. Evolución de la confianza en la Policía Nacional 2015 - 2020

Nota: INEC (2021)

Los factores de riesgo en el ambiente laboral son diversos, así como las áreas de participación, las organizaciones públicas y privadas tienen la obligación de establecer, cumplir y hacer las políticas y estrategias que generan seguridad tanto para el personal interno como externo, contexto en el que para los organismos militares tiene mayor trascendencia por la complejidad de sus actividades que representa mantener la seguridad social.

Otro de los factores de riesgo laboral de impacto emocional se refiere a la aceptación que tienen otras personas sobre el trabajador, la realización de un estudio sobre la percepción que tiene la ciudadanía sobre el personal policial el INEC (2021), publica que en el sector rural la evaluación alcanza un índice superior respecto al sector urbano; con un pequeño incremento para el año 2020 con relación al 2019, índices de cierta manera halagadores si se toma en cuenta que en el año 2018 la percepción nacional, urbana y rural disminuye de 6,3 a 5,8 a nivel nacional (figura 2).

Al investigar sobre la percepción de riesgos psicosociales y el desempeño laboral desde la percepción del personal policial, Balseca (2019) publica resultados de sus estudios mediante la aplicación del cuestionario Ministerio de Protección Social e Colombia, batería validada en el año 2010 y que se aplica

para determinar la incidencia de riesgo ocupacional y relación con la calidad de ambiente en el trabajo.

Tabla 2.

Nivel de riesgo por dimensión: dominio de demandas de trabajo

Dimensión	Punt. Bruta A	FTA	Puntajes
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	13	48	27,10
Demandas emocionales	26	36	72,20
Demandas cuantitativas	11	24	45,80
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	7	16	43,80
Exigencias de responsabilidad del cargo	22	24	91,70
Demandas de carga mental	16	20	80,00
Consistencia del rol	10	20	50,00
Demandas de jornada de trabajo	7	12	58,30

Fuente: Nivel de riesgo por dimensiones forma adaptado de Balseca (2019)

De los resultados de la tabla 2, se identifica que las dimensiones: demandas emocionales (72,2), exigencias de responsabilidad del cargo (91,7), consistencia del rol (50,0) y demandas de jornada de trabajo (58,3) tienen un nivel de riesgo muy alto, con relación a las demandas ambientales y de esfuerzo físico que tienen un bajo riesgo con un puntaje de 27,1; aspectos que mantienen el grupo en nivel de riesgo y que es superado como respuesta a la capacitación brindada al personal administrativo y operativa del GOE de Quito (Balseca, 2019).

1.2 Delimitación, Definición del problema de Investigación

Para determinar la incidencia de los riesgos laborales es necesario definir a los factores de riesgo al que está expuesto el trabajador en el cumplimiento de sus actividades según el perfil de puesto. Según Balseca (2019) se definen como “eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos ocupacionales las enfermedades profesionales y los accidentes” (p. 21); la Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza la protección de los trabajadores frente a riesgos del trabajo, así como

la Ley de Seguridad Social frente a accidentes, que generen lesión corporal como consecuencia del trabajo.

Camacho y Mayorga (2017) cita a la OIT y la OMS, que definen a la salud ocupacional como:

La promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo. (p. 43)

Bestratén et al., (2011) citan a la OMS (2016) que define a la enfermedad ocupacional como “el escenario el lugar de trabajo y que está condicionada al cumplimiento de una determinada ocupación” (p. 24). La enfermedad del trabajador es una condición que afecta al desenvolvimiento de las actividades administrativas y operativas, así como el mantenimiento de un ambiente favorable, lo que influye en el desarrollo productivo y financiero; sin embargo, un factor de trascendencia es aquel que se analiza desde la sociología, se refiere al escenario del trabajo como el ambiente favorable para el desempeño del trabajador, en la gestión de recursos humanos tiene relevancia la prevención de accidentes de trabajo.

El derecho del trabajador se encuentra consagrado en la Constitución (2008), cuerpo legal que en el Art. 326 (5) determina que “el trabajador tendrá el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, contexto en el cual se evidencia que el empleador deberá establecer los procedimientos pertinentes para “el adecuado conocimiento de los riesgos laborales, el diagnóstico precoz, el correcto y oportuno tratamiento de la enfermedad ocupacional, las medidas de rehabilitación física, mental y social son individualmente el campo de acción de la salud ocupacional” (Coca & Thomas, 2017).

En un enfoque de la sociología, en el que se fundamenta el trabajo social, un nuevo campo de estudio, constituyen los riesgos psicosociales en el trabajo, situación que se debe a varios factores, entre ellos según Camacho y Mayorga (2017) se identifica a la “intensificación del proceso de trabajo, resultado a su vez de la mundialización, las crecientes resistencias y conflictos debido a los problemas de salud provocados por las condiciones y medio ambiente y riesgos psicosociales en el trabajo” (p. 28).

Orbe et al., (2021) concibe que el trabajo social “promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas” (p, 3); el trabajo social en las organizaciones sean públicas o privadas, cumple un rol trascendente en el establecimiento de condiciones de un ambiente laboral armónico, con sentido humanístico se enfoca al bienestar del trabajador, el ambiente armónico en el trabajo, las condiciones éticas en cuanto a relaciones empresa y empleados según Orbe et al., (2021) los objetivos y funciones del trabajo social permite:

Favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares, a través de las gestiones internas y externas oportunas para conseguir el equilibrio de los intereses de la empresa, para un dar un mejor servicio a la empresa y a la sociedad (p. 8).

Con esta definición la presente investigación es importante para el mismo trabajador ya que dentro de su entorno laboral y los riesgos psicosociales a los que son vulnerables se identifican casos como, el absentismo laboral, la doble presencia y el mal clima laboral, dando lugar a otras problemáticas como consumo de alcohol y otras sustancias adictivas, que repercuten en la salud personal, laboral y objetivos de la empresa.

Según la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial validada por el Ministerio de Trabajo de Colombia (2010), se señala que los riesgos de trabajo se evalúan a través de siete dimensiones de riesgo extralaboral y de cuatro dimensiones de riesgo intralaboral:

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL

1. Tiempo fuera del trabajo
2. Relaciones familiares
3. Comunicación y relaciones interpersonales
4. Situación económica del grupo familiar
5. Características de la vivienda y su entorno
6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
7. Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
2. Control sobre el trabajo
3. Demandas del trabajo
4. Recompensas

Los riesgos de trabajo en el personal policial tienen una sobre dimensión, por ser la institución en la que el personal debe cumplir roles en el ambiente social en el que los crecientes conflictos son evidentes, partiendo de la definición de riesgo de trabajo emitido por Chávez (2017) quien expresa que “los riesgos laborales constituyen la probabilidad de ocurrencia de un daño derivado del cumplimiento del trabajo”, es necesario resaltar que las situaciones a las que están expuesto el personal de la Policía Nacional, institución que ha sido considerada de alto riesgo laboral, el cumplimiento de roles y funciones expone al personal a varios riesgos, evidenciándose la vulnerabilidad que los miembros de la Policía que realizan trabajo operativo, debido a que en su quehacer profesional se ven expuestos a riesgos evidentes a pesar de que la institución cuenta con una Guía para la Prevención de Riesgos Genéricos derivados de la actividad laboral de los servidores policiales y civiles de la Policía Nacional del Ecuador (2016), guía en la que se identifican los diferentes riesgos laborales: físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales, que están presentes en los diferentes procesos de trabajo, tanto operativos como administrativos.

La guía de prevención de riesgos al que se hace referencia, en el capítulo I, establece el objeto de otorgar a sus asegurados las siguientes prestaciones: Seguro de enfermedad, seguro de vida y accidentes profesionales para el personal de la Policía Nacional, a partir de la gestión de la prevención de riesgos laborales, con ello se identifican los diversos riesgos a los que está expuesto el cuerpo policial (Ministerio del Interior, 2019); la inseguridad de salud al que se enfrenta el policía ocasiona que atraviesen problemas de salud física, estrés laboral y enfermedades derivadas del desgaste emocional, problemas que denotan las afectaciones a la calidad de vida que atraviesan los profesionales policiales en el contexto de riesgos de seguridad ocupacional y la mayoría de ellos generados por factores psicosociales, los mismos que afectan a las condiciones personales en las motivaciones y calidad de desempeño.

El presente trabajo considera como eje de investigación los factores de riesgos laborales del personal operativo de la Policía que labora en la ciudad de Ibarra, en la que no se ha considerado prioritario establecer las acciones sobre salud ocupacional, dando lugar a que se presenten limitaciones para establecer un estado óptimo de bienestar social e individual, en el ejercicio de las funciones correspondientes al puesto de trabajo.

1.3 Preguntas de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial del personal policial operativo que labora en la ciudad de Ibarra, durante el año 2022?

1.3.1 Subpreguntas de investigación

- ¿Qué factores de riesgo extralaboral influyen en el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra?
- ¿Qué condiciones intralaborales se identifican, en las que desarrollan su trabajo el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra?

- ¿Cómo afectan los factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral al personal de la Policía de la ciudad de Ibarra?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar los factores de riesgo psicosocial de mayor incidencia en el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra, durante el año 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

- Describir los factores de riesgo extralaboral que influyen en el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra.
- Identificar las condiciones intralaborales en las que desarrollan su trabajo el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra.
- Evaluar cómo afectan los factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral al personal de la Policía de la ciudad de Ibarra.

1.5 Justificación

El estudio se justifica, porque se fundamenta en el marco legal de la república, en cumplimiento de la Carta Magna (2008), el Estado a través de los organismos públicos correspondientes “establece el cumplimiento de los derechos como la seguridad, la libre circulación y el cumplimiento de derechos”, contexto en el cual la policía como organismo del Estado, cumple funciones trascendentes en un marco de actualización y capacitación, sin embargo, el cumplimiento de sus funciones implican una serie de actividades que les mantienen frente a riesgos psicológicos y físicos, ya que en el cumplimiento de su deber, ponen en riesgo su vida; aspectos que demuestran la relevancia de la investigación que tiene la finalidad establecer los factores de riesgo laboral psicosociales a los que está expuesto personal policial que labora por asignación en la ciudad de Ibarra,

población objeto de la presente investigación, los resultados del presente estudio permitirá identificar los riesgos psicosociales y a través del Trabajo Social establecer las acciones pertinentes para prevenir o mitigar el impago de riesgos ocupacionales del personal operativo de la policía.

Una de las funciones del Trabajador Social es velar de una manera integral por la calidad de vida de los trabajadores y su desarrollo personal y profesional (M. U. Canales, 2013), por lo que la presente investigación es importante ya que se dará a conocer aspectos que influyen en la salud integral de la población en cuestión.

Es necesario precisar que una dinámica individual no es el único componente del cuidado de salud y vida del trabajador; la salud y bienestar laboral se alcanza a través de una serie de acciones de la organización; según el aporte de Linares et al., (2018) “se construye colectivamente, en una relación con los otros, por la comunicación, la cooperación, el intercambio, por el reconocimiento, el apoyo social de los colegas y el apoyo técnico de la jerarquía” (p. 12)

Por otra parte es importante prestar atención a los riesgos psicosociales que surgen en las diversas dependencias y diseñar sistemas de trabajo que sean compatibles con una excelente calidad de servicios que favorezcan a los distintos grupos de interés y promuevan el desarrollo de las organizaciones, por lo que con este estudio se pone a consideración a las diferentes dependencias que proporcionen condiciones para que sus funcionarios policiales alcancen sus metas, se sientan satisfechos con su trabajo, y motivados al permanecer a la institución, a más de sentir que alguien se preocupa y ocupa de su bienestar.

Determinando los principales riesgos Psicosociales que está expuesto el personal de la Policía Nacional y sus consecuencias, se espera que la gestión de la seguridad y salud ocupacional, intervengan en la seguridad y bienestar del personal.(Linares et al., 2018).

Como estudiantes de la Carrera de Trabajo Social queremos transmitir a las siguientes generaciones que la intervención de los profesionales de trabajo

social dentro del entorno laboral, es igual de significativo que en otras áreas, ya que se tiene la responsabilidad de abordar la problemática delineando estrategias de atención al personal que se encuentre inmerso en situación de riesgo o afectación de este tipo de factores.

Se espera de igual manera que en futuras investigaciones, el presente trabajo sirva como referente en otros estudios relacionados esta problemática, enfocándose al desarrollo del capital humano que demanda de la atención de varios otros factores, que permiten crear un ambiente favorable para el cumplimiento de roles y funciones en el puesto de trabajo, aspiración máxima en una institución para alcanzar sus objetivos, de manera especial en la institución policial cuya misión es garantizar la seguridad y orden de la ciudadanía, en la que es esencial la prevención y atención de riesgos a los que están expuestos el personal policial, sean estos de tipo emocional, psicológicos y de salud física (Pozo, 2018).

Por lo expuesto, el estudio se justifica desde el ámbito de la Sociología, campo de acción del Trabajo Social, enfoque que permite comprender los riesgos laborales, según el análisis de trabajo, salud, enfermedad y bienestar del trabajador; Moreno y Rodríguez (2017) “permite comprender que el trabajo no es patógeno y que son las deficientes condiciones del medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo los que pueden perturbar la salud del trabajador” (p. 42). Conocimientos que permiten analizar e identificar las situaciones de riesgo y el impacto en el trabajador, además, se ha identificado que los estudios fundamentados en las Ciencias Sociales, “colocan incluso a los trabajadores de campo más tímidos y retraídos en escenarios y situaciones que son potencialmente peligrosos para su salud y seguridad” (Neffa 2019, p. 43).

CAPITULO II

Referente Teórico, Conceptual, Normativo y Estratégico

2.1 Referente Teórico

Para sustento del presente trabajo de investigación se expone la teoría de Herzberg que da una mejor visión del ser humano y su relación de éste a factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral.

2.1.1 Teoría de Herzberg

En la administración de las organizaciones, al nivel gerencial le corresponde cumplir las funciones correspondientes a la selección de las personas, asignar las tareas y poner en orden los recursos materiales y económicos, que permitan contar con una estructura coherente y funcional, orientada a cumplir los objetivos y tareas de la empresa. En este sentido Holguín (2019) afirma que la “organización se constituye en un factor motivador en el cumplimiento de los objetivos empresariales, para el efecto el grupo o personal con interés y positivamente desarrollan al máximo sus capacidades” (p. 28).

Referentes teóricos que demuestran la necesidad de que el análisis sobre riesgos, ambiente y desempeño laboral, se analicen desde una concepción humanista contextualizada a través de factores internos y externos que influyen en el comportamiento humano social y en consecuencia laboral. Koontz et al., (2015) cita a Herzberg (1961) quien expresa que “en un grupo de necesidades están la política y estilo de dirección de la compañía, la supervisión, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el salario, el estatus, la seguridad en el empleo y la vida persona” (p. 383)

Para el presente estudio se considera pertinente sustentarse en la teoría de las motivaciones, cuyo propulsor es Herzberg (1959) los fundamentos teóricos de la teoría se enfocan a la higiene y las motivaciones, postulados en las que se han sido considerados como fundamento para el desarrollo de nuevas teorías y enfoques de gestión administrativa y recursos humanos.

La teoría de la motivación afirma que la satisfacción del personal genera un ambiente en el que se manejan interrelaciones personales de calidad, se genera identidad entre el equipo y con la empresa, impulsa el bienestar del personal respecto a la seguridad, la utilidad percibida sobre el cumplimiento de las normas y procedimientos. Las motivaciones según Herzberg (1959) se generan a través de factores de insatisfacción, en la teoría son identificados por mantenimiento e higiene o contexto del trabajo, un segundo lugar considera a los factores motivadores que son ciertos satisfactores, y por tanto motivadores, todos relacionados con el contenido del trabajo (Holguín, 2019).

Mientras que los factores de higiene, se refieren a las necesidades primarias del ser humano: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, condiciones de trabajo, salario, relaciones interpersonales y beneficio obtenidos, estos factores son extrínsecos, que de alguna manera puede compensar a la satisfacción laboral (pero que no por ello hacen que el trabajo sea motivador).

La teoría motivacional, conocida también como la teoría de dos factores, pone en evidencia la importancia de la investigación para conocer en el enfoque aplicado a la determinación de los factores de riesgo que generen insatisfacción en el personal, campo de acción del trabajo social, que le corresponde comprender los niveles de comprensión y conformidad del trabajador respecto a la seguridad en el desarrollo de tareas relacionadas con el cumplimiento del trabajo (Sierra R., 2016).

En la figura 3 presenta los factores de la teoría de los dos factores, en los que se identifican las dimensiones que identifican cada factor: motivación y mantenimiento.

Figura 3

Factores de teoría de la motivación Herzberg (1959)

Motivadores	Trabajo interesante
	Logros (progreso profesional)
	Realización (independencia laboral)
	Reconocimiento
	Responsabilidad
	Condiciones de trabajo

Factores de mantenimiento (higiénicos)	Salario
	Relaciones interpersonales
	Beneficios obtenidos

Nota: Contiene los principales factores de la teoría de la motivación de Herzberg (1959). Fuente: Koontz et al., (2015)

La motivación es factor esencial en el individuo para mantener el interés, involucrarse con la tarea y objetivos conjuntos; esta teoría según Vargas (2019) “permite comprender que los trabajadores encuentran mayor satisfacción cuando su entorno laboral es favorable. Lo que les permite ascender en jerarquía de puesto, lograr autorrealización y recibir reconocimiento por sus esfuerzos, generando experiencia positiva en el trabajo” (p. 34).

Respecto a los factores de contenido, higiene o contexto del trabajo, Noguera y Puerres (2021) afirma que esta teoría se basa en el “principio que concibe que a través del empleo la persona pueda satisfacer no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales la salud física y emocional son fundamentales” (P. 17), es decir, que cuando no existen factores de contenido, no se suscitan satisfacciones en el empleado, mientras que cuando el ambiente laboral es favorable, se garantiza su autoafirmación y autoconcepto, así como adaptación al ambiente laboral, desarrollo social y familiar, se ha encontrado que el bienestar social laboral es esencial en la escala de autorrealización personal, enfoque que la nueva gestión de personal pone especial atención a través del trabajo social (Moreno & Rodríguez, 2017).

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad, aspectos relevantes en la relación sociolaboral que se desarrolla en el ambiente de trabajo, en la que es necesario conocer los factores de riesgos, establecer las medidas preventivas, la efectividad de las mismas que se mide con un sistema de evaluación de riesgos (Vargas, 2019).

Esta teoría ayuda a comprender los diferentes tipos de sistemas de acuerdo al entorno en el que se desarrolla la persona, misma que puede verse afectada en cualquiera de los sistemas y presentar dificultades en su vida social y en sus relaciones más cercanas, por la dificultad al relacionarse con seres humanos de distintos grupos sociales o culturales.

2.2 Referente Conceptual

2.2.1 Factores psicosociales

Los factores psicosociales según la Organización Internacional del Trabajo (1986) define como aquellas interacciones que se dan entre el entorno laboral del individuo, las condiciones de la empresa, la satisfacción en el trabajo, capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y demás aspectos externos al contexto organizacional que tienen influencia en el bienestar y condición de salud de la persona llegando incluso a afectar su desempeño y lo satisfecho que se encuentra con su trabajo.

2.2.2 Factores de riesgo psicosocial intralaboral

Camacho et al., (2017) cita a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien define que los factores psicosociales en el trabajo:

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

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) señala como factores de riesgo psicosociales a las “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de perjudicar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mental” (p.

6). Para la evaluación de factores psicosociales intralaborales, utiliza cuatro dimensiones:

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) menciona que esta dimensión “alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área”.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión. “(p20)

Control sobre el trabajo

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2010), expresa que es la “posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo”. (p20)

Demandas del trabajo

El ambiente de trabajo se convierte en un ambiente negativo cuando el trabajador recibe trato hostil, y dirigido en forma sistemática hacia un empleado que se convierte en víctima, así como las exigencias que el trabajo ocasiona al cumplimiento del trabajo en el orden cognitivo y emocional. Sierra (2018) expresa que “la colocación del desarrollo cognitivo dentro de un contexto social, histórico y cultural es un área importante en el desenvolvimiento, a través de las interrelaciones crea mensajes y experiencias en el cumplimiento del rol” (p. 138).

Las demandas del trabajo analizan los siguientes factores: Demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, demanda de carga mental y demandas de la jornada de trabajo.

El estilo de comunicación puede constituir un factor de injerencia en el estado emocional del trabajador cuando en el ambiente laboral es evidente la carga emocional que conlleve el cumplimiento de la actividad ocupacional, como es el caso la atención al paciente, al usuario, o el policía en la seguridad social. “El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados, etc.”

Recompensas

El sentido de identidad de la empresa a través del nivel superior al trabajador, es un factor determinante en la generación de estrés, cuando el trabajador no percibe el interés del empleador, afectándole especialmente a largo plazo. El interés por el trabajador puede constituirse como grado de compensación, cuando la organización demuestra interés por la promoción, formación, desarrollo de carrera, perfeccionamiento – capacitación o actualización; así como el análisis de sub factores como: recompensas, pertenencia y del trabajo; así como el reconocimiento y compensación.

2.2.3 Factores de riesgo psicosocial extralaboral

Comprenden dimensiones relacionados con el trabajador fuera del ambiente del trabajo, como es el contexto familiar, social y económico; factores que inciden en la calidad y cantidad del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, condiciones para la movilización, características del sector domiciliario, entre otros aspectos.

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) para la evaluación de factores psicosociales extralaborales, utiliza siete dimensiones:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Característica de la vivienda y de su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

Tiempo fuera del trabajo

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) expresa que la dimensión “se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio” (p, 26); dimensión que está representada por el tiempo que el empleado dispone para sus actividades personales, para las mujeres especialmente por la cultura tradicional imperante, el trabajo doméstico, la atención escolar de sus hijos, así como otras actividades cotidianas generan demandas emocionales, por lo que el tiempo disponible fuera del trabajo tiene alta trascendencia como factor de riesgo psicosocial extralaboral (Zuazo, 2019).

En este sentido la carga en la jornada laboral en su calidad de trabajo remunerado puede causar bienestar económico, pero además puede convertirse en un factor de alta demanda emocional cuando no permite al trabajador cumplir o disfrutar adecuadamente de su tiempo libre. Los turnos, por ejemplo, se estructuran por tiempos de doce horas matutinas o nocturnas, los operativos policiales pueden demandar de un tiempo extra (remunerado) que disminuye, obstruye o crea incompatibilidad con el tiempo libre de su familia.

Relaciones familiares

Las relaciones familiares constituyen un sistema de convivencia de la persona, y que se concibe como un vínculo que debe favorecer un estilo de vida saludable; por su complejidad de su contexto, en ocasiones de su estructura y como eje integrador las relaciones familiares pueden estar vulnerable a la influencia de factores socioculturales de riesgo y protegida por factores o elementos; por lo que en cuanto a riesgos psicosociales extralaborales son importantes que sean evaluados (Suárez et al., 2020).

Las relaciones familiares como riesgos psicosociales extralaborales son “propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre” (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010).

Comunicación y relaciones interpersonales

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2013) expresa que la comunicación y las relaciones interpersonales son “cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos” (p. 26); esta dimensión integran algunos dominios que representan cualidades que la persona desarrollo para la comunicación con quienes le rodean, sea en el entorno social y familiar; y que de alguna manera pueden influir en su capacidad o estado emocional para desenvolverse en el trabajo; son hábitos en los estilos de comunicación que se establece en sus relaciones interpersonales, por lo que es necesario evaluar esta dimensión para poder apreciar “el grado de asertividad

que posee el individuo permitiéndole un grado de aceptación dentro de un grupo” (Suárez et al., 2020).

Situación económica

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) expresa que la dimensión situación económica “trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos” (p. 26), esta dimensión es necesaria evaluar en el presente estudio porque se ha determinado que las personas con empleos transitorios, con contratos temporales, con baja remuneración, entre otros elementos que determinan la relación laboral empleado – empresa, así como la inseguridad del trabajo, de una jornada prolongada, márgenes de beneficios, son condiciones que generan fatiga emocional, ya que la situación económica no permite o pone en riesgo su capacidad de solventar adecuadamente las necesidades personales y del entorno familiar en el que se desenvuelve (Noguera & Puerres, 2021).

Característica de la vivienda y de su entorno

“Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar” (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010). Dimensión que relaciona varios elementos que tienen que ver con la residencia del trabajo y los integrantes de sus familiares con quienes conforma el hogar; lo que quiere decir que tiene que ver con la calidad de infraestructura, capacidad de albergue (número de integrantes por capacidad), instalaciones físicas, sector en el que se encuentra ubicado, comodidad en la vivienda en lo que se refiere a confort para el descanso por ejemplo, este elemento en algunas veces aunque la vivienda sea de primer orden se ve obstaculizado por las características culturales y prácticas de vecinos, especialmente en condominios donde la influencia de ruido, relaciones sociales, etc., pueden ser nocivas (Orellana M., 2017).

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

El trabajador en las relaciones trabajo y vida personal, cumple roles dentro de la familia y en forma personal debe combinar con la actividad laboral, lo que puede verse afectado cuando atraviesa situaciones conflictivas en el entorno familiar y social, las inseguridades o conflictos pueden ocasionar mayor demanda emocional, económica y física que limite su rendimiento o sus relaciones con los miembros del trabajo, la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo está referida al “influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador” (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010).

Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2013) “son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido”. Los riesgos psicosociales extralaborales se generan a través de la actividad que realiza el trabajador en su movilización desde su vivienda hacia el trabajo y desde estas instalaciones de regreso a su vivienda; lo que al empleado puede demandarle de algún tiempo por la distancia entre vivienda y trabajo, o por factores de congestión vehicular, acceso a vías, disponibilidad de transporte personal o público; entre otros elementos que pudieran vincularse ocasional o permanentemente; “este factor también muestra las condiciones en los que los trabajadores se movilizan para llegar a realizar sus actividades y las condiciones pueden generar un malestar para cumplir con puntualidad a su trabajo y regreso luego de la jornada” (Caro y Alarcón, 2021).

2.3 Referente Normativo

Constitución de la República 2008

La Constitución de la República constituye la Carta Magna en la que se rigen las leyes, normas, reglamentos, orientadas a establecer los canales de convivencia en la que se otorguen los derechos ciudadanos y establecen las garantías de la convivencia ciudadano en cultura de paz, en forma de pacto político y social integra, establece, organiza, constituye las normas que rigen a la sociedad de un país. Los habitantes de un país se amparan en las leyes de la República que se fundamentan en la Constitución, en este sentido, al hablar de habitantes, se da un sentido inclusivo, global y universal, es decir que toda persona en el suelo ecuatoriano goza de los derechos que la Constitución promulga, en materia de riesgo del trabajo, garantiza su salud y vida del trabajador sea éste de nacionalidad ecuatoriana o de origen extranjero.

Uno de los objetivos de la Constitución es “reconocer los derechos con los que nacen las personas y garantiza su cumplimiento” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008), objetivo que en el estudio de seguridad y riesgos de trabajo se relacionan con la salud, el trabajo y seguridad social, así como los principios del derecho al trabajo, apartados que se encuentran plasmados en la Constitución en los artículos 32, 33, 326, 369.

Art. 32.- La salud. - El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008). El artículo mediante el cual el Estado garantiza la

atención de salud de todo ciudadano, en el ámbito laboral, las instituciones públicas y civiles, deberán observar y cumplir estrategias y procedimientos para garantizar la salud y la vida del trabajador.

Art. 33.- Trabajo y Seguridad social.- El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008). El Estado a través de las instituciones e instancias como el Ministerio de Trabajo y el IESS, entre otros organismos, establece mecanismos de control, seguimiento, supervisión y capacitación para garantizar el cumplimiento de derechos del trabajador, entre ellas el desempeño del trabajador en un trabajo saludable; es decir, que se brinde garantías de un ambiente seguro libre de riesgos de trabajo que afecten la salud física o psicológica del empleado y que puedan ser causa de incapacidad temporal, permanente o pérdida de vida.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (6) Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008). Artículo en el que en forma específica tiene relación con el Art. 33 de la Carta Magna, estableciendo los principios del derecho del trabajo y a los que tiene derecho el trabajador.

Art. 369.- Seguridad Social. - El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008). Este artículo establece la obligatoriedad del empleador a la seguridad social del trabajador, derecho irrenunciable del empleado, la seguridad social establece una serie de beneficios y atenciones al trabajador, y con relación a la salud, se garantiza la atención al empleado,

artículo en el que se sustenta el Seguro General de Riesgos del Trabajo, aspectos en el que se orienta el estudio sobre los riesgos de trabajo y desempeño laboral del personal operativo del personal de Policía.

Sección 9. Gestión de riesgos.- Art. 389.- (3) Asegurar que todas las instituciones públicas y privadas incorporen obligatoriamente, y en forma transversal, la gestión de riesgo en su planificación y gestión. (4). Fortalecer en la ciudadanía y en las entidades públicas y privadas capacidades para identificar los riesgos inherentes a sus respectivos ámbitos de acción, informar sobre ellos, e incorporar acciones tendientes a reducirlos. (5). Articular las instituciones para que coordinen acciones a fin de prevenir y mitigar los riesgos, así como para enfrentarlos, recuperar y mejorar las condiciones anteriores a la ocurrencia de una emergencia o desastre (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Artículo en el que se fundamenta las normas pertinentes sobre la observancia de la ley respecto a la gestión de riesgo para asegurar la minimización de riesgos a través de la prevención y capacitación.

Tratados internacionales

Los tratados internacionales han permitido que los países lleguen a acuerdos para el desarrollo de acciones en favor de ciertos ámbitos de convivencia humana, entre ellas pueden enunciarse las comerciales, y de mayor importancia en el estudio las que tienen que ver con la salud, bienestar y la vida del trabajador. Entre estos tratados se encuentra el convenio C155 en el que se suscriben los países y por tanto es miembro el Ecuador que a través de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (CGOIT) C155; convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187): Objetivo: promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. A pesar de su reciente adopción, dicho Convenio entró en vigor en 2008 y ya fue ratificado por más de 50 Estados Miembros. Acuerdo mediante el cual se establecen acciones para el establecimiento de políticas de Estado para promover condiciones favorables para el trabajador, sea éste del sector público o privado.

En el art. 2 (1). Se expresa que todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. (Resumen Convenios internacionales, 2020). El Ecuador país miembro participante de la conferencia es firmante del convenio, que tiene como fin la promoción de la seguridad y salud en el trabajo; es decir que a nivel nacional se deberá establecer la política nacional de prevención en materia de seguridad y salud. En este contexto, a las instituciones públicas y al sector privado les corresponde establecer los procedimientos para dotar de seguridad en el trabajo, previniendo sucesos adversos en el ejercicio de sus actividades laborales, es decir que el empleador no solo debe dotar de herramientas necesarias para evitar accidentes de trabajo, sino capacitar al trabajador, implementar un plan de prevención de riesgos.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002: Prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo (Resumen Convenios internacionales, 2020). El sistema de seguridad y salud de los trabajadores que se establecen a nivel nacional, se sustentan en el convenio celebrado en 1981 y ratificado en el 2002; convenios internacionales que al estar vigentes fortalecen lo que está establecido en la Constitución y por tanto debe aplicarse en las organizaciones públicas y privadas para proteger al trabajador; aspectos a ser tomados en cuenta en el estudio propuesto.

C161.- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161): prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la institución, a quienes se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable (Resumen Convenios internacionales, 2020).

Convenio que establece cinco componentes referentes a los servicios de salud en el trabajo, aspectos que se refieren a la prevención, asesoría y capacitación empleador y trabajador, así como los requisitos que requieren ser cumplidos para cuidar del ambiente de trabajo, medio ambiente y la salud física y psicológica del trabajador. Sin embargo, los riesgos de seguridad laboral no se atienden con la diligencia necesaria, lo que ha dado lugar que en el ejercicio profesional y ocupación del puesto, los trabajadores se encuentran expuestos a agentes internos o externos que pueden afectar su salud física, emocional, en incumplimiento en lo que se especifica en el Convenio 148 que se describe a continuación:

C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148): establece que, en la medida de lo posible, el ambiente de trabajo deberá estar libre de todo peligro debido a la contaminación del aire, al ruido o a las vibraciones. Para conseguir esto, deberán aplicarse, a las empresas o a los procesos, medidas técnicas, y cuando esto no fuera posible, en su lugar deberán adoptarse medidas complementarias respecto de la organización del trabajo (Resumen Convenios internacionales, 2020). Convenio que establece los principios y componentes respecto a normas de seguridad de salud del trabajador en el cumplimiento de sus actividades y la prevención de problemas que afecten lo afecten a corto, mediano o largo plazo.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, menciona que: Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable es clave, no solo para mejorar la calidad del trabajo y las condiciones de trabajo, sino también para promover la competitividad, su fin se basa en ayudar a los Estados miembros a afrontar tales riesgos en el trabajo de forma más eficaz y velar por la igualdad de condiciones en toda Europa (*Agencia Europea Para La Seguridad y El Trabajo: Marco Estratégico*, 2007). A través de la Agencia los Estados disponen de herramientas e instrumentos para la prevención, reglamentos, evaluación de riesgos en el ambiente laboral, entre estos apoyos las normas técnicas a prevención que se tomarán en cuenta en la investigación.

Leyes y reglamentos

La Ley orgánica de la salud en el Art. 6, determina que es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: (16). Regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo (Ley Organica de seguridad y salud en el trabajo, 2017). Ley que en el Art. 6 en forma explícita establece la responsabilidad del Ministerio de Salud Pública respecto a las competencias relacionadas a la seguridad de salud y vida del personal. Estableciéndose de esta manera los canales de cumplimiento de las leyes de la República y convenios internacionales, a través la LOSEP en este caso, garantizando el tratamiento de seguridad ocupacional, desde el contexto de la salud, siendo un deber del empleador de proteger la salud del empleado como lo determina el Art. 118, 119 y 410.

Salud y seguridad del trabajo. - Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales (Ley Organica de seguridad y salud en el trabajo, 2017) . Artículo en el que se sustenta las acciones pertinentes a la prevención que les corresponde a los empleadores, para dotar de las condiciones y elementos necesarios que prevengan accidentes de trabajo con el empleador; en concordancia con los Art. 119 y 410.

Art. 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el IESS (Ley Organica de seguridad y salud en el trabajo, 2017).

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida (Ley Organica de seguridad y salud en el trabajo, 2017). De esta manera el empleador debe

garantizar con una infraestructura física, equipos, maquinaria, instalaciones, etc., así como los materiales y elementos de prevención para uso personal del trabajador, para minimizar la posibilidad de una afectación del empleado en el ambiente laboral.

Ley orgánica del servicio público (LOSEP), en el Art. 23.- (l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; (m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada (Ley orgánica del servicio público, 2020). Artículo que establece los derechos del trabajador respecto a seguridad de riesgos; es decir que la obligatoriedad del empleador se afirma desde la concepción humanística de los derechos del trabajador.

Leyes ordinarias o específicas y su reglamento

Código del Trabajo

En este cuerpo legal se establece la definición de riesgo de trabajo, las obligaciones del empleador y las obligaciones respecto a prevención de riesgos en el ambiente laboral. las leyes específicas en el Ecuador se establecen en este caso desde el Código del Trabajo en el que se determinan las normas y procedimientos a ser cumplidas en el convenio entre empleador y empleado.

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- (2) Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad (Código del Trabajo, 2013). Aspectos que se analizaron en este trabajo, en el que se enfatiza la obligación del empleador en brindar garantías de seguridad en las instalaciones administrativas, operativas y todas las de gestión. Con este fin la institución deberá disponer recursos financieros, materiales e inmuebles que garanticen el adecuado funcionamiento de las actividades ocupacionales del trabajador.

Los riesgos de trabajo se asocian al acontecimiento de un suceso adverso, en el Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena (Código del Trabajo, 2013). Mientras tanto que en materia de prevención en el Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos, se señala que, los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida (Código del Trabajo, 2013).

Reglamento a la Ley orgánica del servicio público LOSEP

De la salud ocupacional. Art. 228.- De la prestación de los servicios.- Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales. Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios. Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan (Reglamento a la LOSEP , 2017). Artículo en el que se expresa las obligaciones del empleador para garantizar la salud del empleado en el ámbito ocupacional; así como la responsabilidad del Estado a través de los organismos e instituciones públicas para cumplir y hacer cumplir lo referente a la protección de la salud física, psicosocial y espiritual del trabajador.

Art. 229.- Del plan de salud ocupacional.- Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos: (a) Medicina preventiva y del trabajo, (b) Higiene ocupacional, (c) Seguridad ocupacional, (d) Bienestar social (Ley Organica De Servicio Publico, Losep, 2016)

Art. 231.- Higiene ocupacional.- El plan de salud ocupacional comprenderá un programa de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de las y los servidores y obreras u obreros (Ley Organica De Servicio Publico, Losep, 2016).

Art. 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.- Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales (Ley Organica De Servicio Publico, Losep, 2016).

Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo

Art. 55.- Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo: Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye: Acción Técnica:

- Identificación de peligros y factores de riesgo. - Medición de factores de riesgo
- Evaluación de factores de riesgo - Control operativo integral - Vigilancia ambiental laboral y de la salud - Evaluaciones periódicas (IESS, Reglamento general de riesgos del trabajo 2016).

El reglamento de seguro general de riesgos de trabajo, a través del Art. 55 establece los mecanismos de prevención de riesgos de trabajo, mediante el cumplimiento de la normativa y el establecimiento de acciones técnicas.

Decretos ejecutivos – ordenanzas

Decreto ejecutivo 2393 reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 9.- Del servicio ecuatoriano de capacitación profesional. (1) El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional introducirá en sus programas de formación a nivel de aprendizaje, formación de adultos y capacitación de trabajadores, materias de seguridad e higiene ocupacional (Decreto ejecutivo 2393, 2017).

Art. 11.- Obligaciones de los empleadores.- (6) Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo (Decreto ejecutivo 2393, 2017).

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal (b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos (Decisión 584, 2018).

2.4 Referente Estratégico

Política Nacional de salud en el trabajo 2019 -2025

La Autoridad Sanitaria Nacional en cumplimiento a sus atribuciones y con el fin de garantizar el derecho a la salud de todos los ecuatorianos, propone al país la primera “Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025”, misma que responde a los mandatos estipulados en la Constitución de la República del Ecuador (art. 363, numeral 1), el Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021 “Toda una Vida”, y el Modelo de Atención Integral de Salud Familiar, Comunitario e Intercultural (MAIS-FCI).

En esencia, se propone vigorizar la atención primaria de salud en el ámbito laboral, a través de objetivos, líneas estratégicas, líneas de acción, indicadores de cumplimiento y modelo de implementación de esta política, promoviendo la creación de empleos dignos, con una actividad laboral que permita al individuo

gozar de bienestar y equilibrio especialmente en cuanto a su salud física y psicológica, brindándole al trabajador un sueldo adecuado por sus labores, ofreciéndole al trabajador un entorno saludable y la estabilidad laboral, factores que tiene relación con los riesgos psicosociales objeto de estudio.

Plan de salud ocupacional

Art. 229. Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos: (a) Medicina preventiva y del trabajo, (b) Higiene ocupacional, (c) Seguridad ocupacional, (d) Bienestar social (Reglamento a la LOSEP , 2017).

Plan de prevención de riesgos

Constituye una herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la institución en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales; en el año 2017 se publica la primera versión de la Guía de Prevención de riesgos genéricos derivados de la actividad laboral de los servidores policiales y civiles de la Policía Nacional del Ecuador, con la finalidad de establecer normas de comportamiento, procedimientos de conducta, en el ámbito preventivo, promoviendo y manteniendo el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los servidores policiales y civiles, para alcanzar la correcta aplicación de la misión y visión de la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo, alineados con la Política de Salud e Higiene del Trabajo de la Policía Nacional del Ecuador.

Política de Salud e Higiene del Trabajo de la Policía Nacional del Ecuador

Esta política de Seguridad y Salud menciona que es responsabilidad de todos los niveles de mando institucional, cumplir los principios y normas de seguridad ocupacional, que tiene como finalidad el mejoramiento continuo de los procesos de prevención de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales

asociadas las actividades propias de la organización y condiciones de trabajo, en cumplimiento con la legislación ecuatoriana vigente y demás obligaciones adquiridas por la Institución.

CAPITULO III

Metodología de la Investigación

En el presente apartado se describen los componentes y elementos con los que se estructura el estudio sobre el nivel de riesgos psicosociales que afectan al personal de Policía Nacional en la ciudad de Ibarra.

3.1 Enfoque de la Investigación

En esta investigación se considera el enfoque cuantitativo, en vista que se realiza recolección de datos para su respectivo análisis de resultados, proceso en el cual la recopilación de información se realiza desde la perspectiva de los participantes en su ambiente de trabajo y en relación con el contexto.

En primera instancia se realiza una búsqueda y revisión de trabajos previos referente al tema de investigación, encaminado a la valoración de riesgos psicosociales de instituciones de orden y control público, permitiendo tomar como referencia datos estadísticos del tema, destacando la influencia en el bienestar del personal policial.

3.2 Tipo y nivel de la Investigación

3.2.1 Tipo

La investigación es de tipo descriptivo, ya que es apropiada para el presente trabajo porque los estudios descriptivos “tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (Barreto et al., 2017).

La información recopilada permitirá relacionar los datos para realizar explicaciones sobre las dimensiones que comprenden el problema de investigación, además el diseño descriptivo de la investigación permite identificar las características e indicadores de las variables para conocer la realidad que explica el problema de estudio.

3.2.2 Nivel

Debido a la importancia de la identificación de los factores de riesgo psicosocial, se realiza una investigación exploratoria, que permite recabar información disponible, en trabajos, artículos y documentos científicos que han permitido establecer herramientas para la valoración de dichos factores, con la finalidad de identificar y posterior categorizar los niveles de afectación en el bienestar del personal policial que labora en la ciudad de Ibarra.

3.3 Método de Investigación

Los métodos son herramientas que orientan el trabajo de investigación, a través de acciones sistemáticas de indagación sobre un problema de investigación planteado, por lo que en la presente investigación se pone en práctica el método no experimental, ya que una vez recolectados y procesados los datos, se trabajará con la información obtenida tal cual como fueron recopilados a través de los instrumentos

3.4 Universo, muestra y muestreo

El universo de estudio o población de investigación, comprende el conglomerado de individuos o unidades físicas consideradas como fuente informante en la investigación, Canales (2015) a la población le define como “el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado” (p. 227). En la presente investigación la población está conformada por 380 policías operativos en la ciudad de Ibarra.

Tabla 3 Población

Policías	Población
Hombres	247
Mujeres	133
Total	380

Fuente: Secretaría Policía Ibarra

Muestra y muestreo

La muestra es la parte representativa de la población, la muestra se calcula cuando la población está integrada por un número elevado de sujetos o elementos, es decir, que la muestra posee las mismas características esenciales de la población; Canales (2015) expresa que “la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población, mediante la selección de la muestra se estudia una parte o un subconjunto de la población” (p. 228); .

Al seleccionar una muestra es necesario una parte significativa de la población, la misma que, al ser representativa, los datos que se recopile de esta fuente permitirán reflejar una información demostrativa y por tanto podrá ser generalizada; mientras que el muestreo es de tipo probabilístico aleatorio simple que permite obtener una muestra aleatoria de la población.

Baena (2010) enfatiza que “entre más grande la muestra mayor posibilidad de ser más representativa de la población” (p. 51).

Tabla 4 Muestra

Policías	Población	Muestra
Hombres	247	70
Mujeres	133	38
Total	380	108

Fuente: Tabla 3

La muestra está comprendida por 70 hombres y 38 mujeres, grupo de personas a los que se aplica el cuestionario sobre riesgos psicosociales (anexo 1).

3.5 ¿Cuáles son las categorías y subcategorías de estudio?

Para la presente investigación se ha tomado en cuenta como categoría principal y centro de estudio los factores de riesgo psicosocial, tomando en cuenta las subcategorías de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral; por esta razón se consideran siete variables de los factores de riesgo psicosocial

extralaboral y cuatro factores de riesgo psicosocial intralaboral, las mismas que son consideradas en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, validada por el Ministerio de Trabajo de Colombia, constanding como dominios y dimensiones:

Tabla 5 Dominios y dimensiones psicosociales intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Ministerio de protección de Colombia (2010)

Tabla 6 Dimensiones de riesgo extralaboral

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Fuente: Ministerio de protección de Colombia (2010)

3.6 Formas de recolección de la información

La recolección de información se realiza mediante la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales.

El cuestionario a la población informante se distribuirá mediante google forms, modalidad en línea que brinda facilidades al encuestado para emitir las respuestas, la plataforma virtual tiene la capacidad de almacenar la información y proporcionar al usuario una compilación de respuestas con tablas estadísticas, las mismas que disponen de frecuencias y porcentaje por cada pregunta.

Garantizando la fidelidad de la información y beneficiando al proceso de la investigación con un ahorro sustancial de tiempo y trabajo.

3.7 Formas de análisis de la información

El análisis de la información se realiza mediante la tabulación y descripción de los datos obtenidos por cada pregunta, realizada a 108 funcionarios policiales operativos, basado en los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial extralaboral (31 ítems) e intralaboral (98 ítems).

A las respuestas obtenidas se le asigna un valor establecido por la batería antes mencionada de la siguiente manera:

Tabla 7 Calificación de las opciones de respuesta de dominios y dimensiones de estudio factores psicosociales intralaboral

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de protección de Colombia (2010)

Tabla 8 Calificación de las opciones de respuesta de dominios y dimensiones de estudio factores psicosociales extralaboral

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29	0	1	2	3	4
2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31	4	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de protección de Colombia (2010)

Posterior se obtiene un puntaje bruto para cada variable, realizando la sumatoria de las calificaciones de cada ítem y dividiendo el número de personas entrevistadas, en este caso 108 personas.

Este puntaje bruto de cada dimensión se convierte a una escala de 0 a 100, dividiendo por el factor de transformación establecido y multiplicado por 100.

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

Tabla 9 Factores de transformación para los dominios

DOMINIOS	FACTORES DE TRANSFORMACION
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	120
Control sobre el trabajo	72
Demandas del trabajo	156
Recompensas	40

Fuente: Ministerio de protección de Colombia (2010)

Una vez obtenidos los valores transformados, se realiza la comparación con la tabla de baremos descritos en la tabla 10 y tabla 11, para establecer el nivel de riesgo de cada dimensión o dominio.

Tabla 10 Baremos para los dominios de factores intralaborales

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Fuente: Ministerio de protección de Colombia (2010)

Tabla 11 Baremos para las dimensiones de factores de riesgo psicosocial extralaboral

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: Ministerio de protección de Colombia (2010)

CAPITULO IV

Análisis de resultados

El análisis de resultados refleja los datos recopilados mediante la aplicación de encuestas (Cuestionario de evaluación a riesgos Psicosociales intralaborales y extralaborales) y la entrevista (Google forms), para el presente estudio, la información se describe según los objetivos planteados.

4.1 Criterios de selección de la muestra

La muestra está integrada por 108 policías, hombres y mujeres según el cálculo y estratificación de la muestra aplicada en la tabla 12.

Tabla 12 Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 - 27	5	4,6
28 - 37	23	21,3
38 - 47	72	66,7
48 o más	8	7,4
Total	108	100,0

Fuente: Encuesta a policías

La población de estudio está integrada por 108 policías, comprendidos en edades de 18 a 48 años, la mayoría del personal se agrupa en el intervalo de 38 a 47 años; mientras que quienes tienen menos de 27 años representa el 4,6% grupo reducido respecto a la muestra total.

La edad es considerada un factor de riesgo psicosocial, ya que la población adulta joven tiene bajo su responsabilidad la atención de la familia y el cumplimiento de necesidades personales, lo que puede convertirse en un factor de estrés; según Moreno y Báez (2014) señalan que “es un factor de discusión; quizás debido a que los individuos jóvenes presentan más responsabilidades familiares, compromisos con instituciones financieras, y por lo tanto mayor dependencia de ingresos estables” (p. 72).

Tabla 13

Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	81	75,0
Mujer	27	25,0
Total	108	100,0

Fuente: Encuesta a policías

La población policial en la ciudad de Ibarra, está integrada en su mayoría por hombres, las mujeres apenas representan el 25%, relación inequitativa que se presenta en el equipo de operativos policiales, la población femenina se encuentra en un franco proceso de vinculación a las instituciones de control y orden público, profesión que por siglos estuvo abierta en forma exclusiva para el género masculino; la inclusión de la mujer a las filas policiales se ha convertido en un verdadero reto, de las experiencias de mujeres demuestran que frente a un grupo mayoritario de hombres no se cumplen principios de igualdad, porque se mantienen en inferioridad de condiciones de manera especial en las relaciones de mando y dependencia, (Graneros, 2018).

Tabla 14

Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	24	22,2
Casado	65	64,8
Divorciado	2	1,9
Viudo	12	11,1
Unión libre	5	4,6
Total	108	100,0

Fuente: Encuesta a policías

El 64,8% expresa que su estado civil es casado, mientras que una población menor mantiene un matrimonio establecido, los policías viudos, solteros, divorciados y en unión libre, se encuentran integrados en grupos pequeños con baja significación. La organización familiar es necesaria referirse para caracterizar el perfil del empleado, la teoría de trabajo social de los dos factores,

El estado civil se señala como un factor de alta incidencia de riesgo psicosocial, el INSST (2017) publica que “el estado civil es un factor que afecta al individuo, se encuentra asociado a la edad y sexo del trabajador, ocasionando presión sobre la necesidad del trabajo, cumplir en este y la familia” (p. 23).

Tabla 15
Instrucción

Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	45	41,7
Educación Superior Incompleta	35	32,4
Educación Superior Completa	28	25,9
Total	108	100,0

Fuente: Encuesta a policías

El perfil formativo del personal está caracterizado por el 41,7% de policías que cuentan con título de bachiller, el 32,4% educación superior incompleta y el 25.9% educación superior completa. La instrucción del personal de policías de la ciudad de Ibarra en forma similar está representada por quienes tienen bachillerato y quienes tienen formación de educación superior.

Las instituciones públicas y de manera especial en el cuerpo policial, la formación profesional es relevante, para el personal técnico operativo (policías operativos) en las últimas décadas se ha dado mayor relevancia, al analizar los factores psicosociales se ha determinado que la ausencia de un desarrollo profesional puede convertirse en el origen del estrés.

La formación profesional dota de competencias de desempeño, en el ambiente de trabajo se refleja en un estatus de infra o sobrevalorado, en la institución militar, el nivel de instrucción como referente de competencias cognitivas, es el origen de ascensos y la satisfacción de logro al alcanzar una meta profesional y laboral; caso contrario es factor de impacto o frustración (Vásconez, 2016).

4.2 Objetivo específico 1: Describir los factores de riesgo extralaboral que influyen en el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra.

En el Ecuador a partir de junio 2017, mediante acuerdo Nro. 82 del Ministerio del Trabajo las instituciones deben cumplir la normativa enfocada a la erradicación de riesgos en el ámbito laboral, disposición que está dirigida especialmente a la prevención de riesgos psicosociales en las instituciones, con este fin las organizaciones se ven en la necesidad de implementar un programa de prevención que se inicia con el diagnóstico inicial de las situaciones de riesgo, cumplimiento que señala tanto para las instituciones y empresas públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores.

En cumplimiento en lo que establece el Ministerio del Trabajo ecuatoriano y en referencia que el trabajo social es la profesión que asume la misión de velar por el bienestar de las personas, en el ámbito laboral, el trabajador debe cumplir roles en las diferentes áreas de desempeño, en el que comparten valores, lenguaje, cultura, tradiciones, creencias y otros atributos propios de los grupos sociales, por lo que es apropiado la investigación de factores extra laborales que pueden incidir en el ejercicio del trabajo del empleado.

La teoría de Herzberg (1961) se fundamenta en la satisfacción de necesidades del personal para generar motivaciones emocionales y físicas hacia el trabajo; de esta manera mediante la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales extralaborales es pertinente desde la trascendencia que tiene el trabajo social, que se enfoca a la constante búsqueda de factores intervinientes internos y externos al ambiente laboral, sustentándose en procesos de investigación para caracterizar la realidad que atraviesa el trabajador en el ambiente externo (social, familiar, entorno) y que en niveles positivos o negativos, inciden en la calidad de desenvolvimiento del empleado.

Basándose en esta disposición ministerial, se aplica el instrumento de riesgo psicosocial extra laboral, cuyos resultados se exponen en la tabla 16.

Tabla 16

Evaluación dominios y dimensiones psicosociales extralaborales

	Sin riesgo	Riesgo bajo	riesgo medi	Riesgo alto	esgo muy a	Total
Tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3 4 4%	6,4 - 25,0 28 26%	25,1 - 37,5 38 35%	37,6 - 50,0 25 23%	50,1 - 100 13 12%	108 100%
Relaciones familiares	0,0 - 8,3 9 9%	8,4 - 25,0 41 38%	25,1 - 33,3 21 19%	33,4 - 50,0 24 22%	50,1 - 100 13 12%	108 100%
Comunicación y relaciones	0,0 - 0,9 0 0%	1,0 - 10,0 6 6%	10,1 - 20,0 24 22%	20,1 - 30,0 26 24%	30,1 - 100 52 48%	108 100%
Situación económica	0,0 - 8,3 10 9%	8,4 - 25,0 36 33%	25,1 - 33,3 14 13%	33,4 - 50,0 28 26%	50,1 - 100 20 19%	108 100%
Característica de la vivienda y	0,0 - 5,6 3 3%	5,7 - 11,1 6 6%	11,2 - 13,9 12 11%	14,0 - 22,2 33 31%	22,3 - 100 54 50%	108 100%
Influencia del entorno	0,0 - 8,3 13 12%	8,4 - 16,7 20 19%	16,8 - 25,0 10 9%	25,1 - 41,7 36 33%	41,8 - 100 29 27%	108 100%
Desplazamiento vivienda -	0,0 - 0,9 0 0%	1,0 - 12,5 7 6%	12,6 - 25,0 34 31%	25,1 - 43,8 51 47%	43,9 - 100 16 15%	108 100%
Puntaje total de factores	0,0 - 11,3 0 0%	11,4 - 16,9 1 1%	17,0 - 22,6 7 6%	22,7 - 29,0 38 35%	29,1 - 100 62 57%	108 100%

Nota: contiene el resumen de respuestas de encuestas a policías cuestionario riesgos psicosociales extralaborales – Anexo 6

Al analizar los resultados de la transformación de los datos obtenidos en el cuestionario de riesgos psicosociales extralaborales, se identifica que el 57% presenta un riesgo psicosocial muy alto, población que alcanza puntuación del 29,1 a los 100 puntos en la calificación del baremo.

Es importante caracterizar las dimensiones que establece el diagnóstico de riesgo psicosocial extralaboral, información que se describe en la tabla 6, información que se refiere a lo expresado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986); organización que se refiere a los riesgos psicosociales extralaborales como la interacción existente entre el ambiente de trabajo, con las situaciones personales, sociales y familiares del trabajador, que le conlleven a alcanzar satisfacción del ambiente que se desenvuelva.

Evaluación dominio tiempo fuera del trabajo

El Ministerio de protección social de Colombia (2010) expresa que esta dimensión “se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio” (p. 26).

Dimensión en la cual se encuentra el 4% de los policías de Ibarra no presenta riesgo; mientras que el 26% evidencia un bajo riesgo; al nivel de riesgo medio es el inicio de una posición que puede dar origen a vulnerabilidades en el personal, nivel en el que se ubica el 35% de policías, el 23% con un riesgo alto y el 12% riesgo muy alto, de manera especial el personal ubicado en riesgos alto y muy alto demandan de acciones inmediatas para propiciar que las condiciones de vulnerabilidad sean superadas.

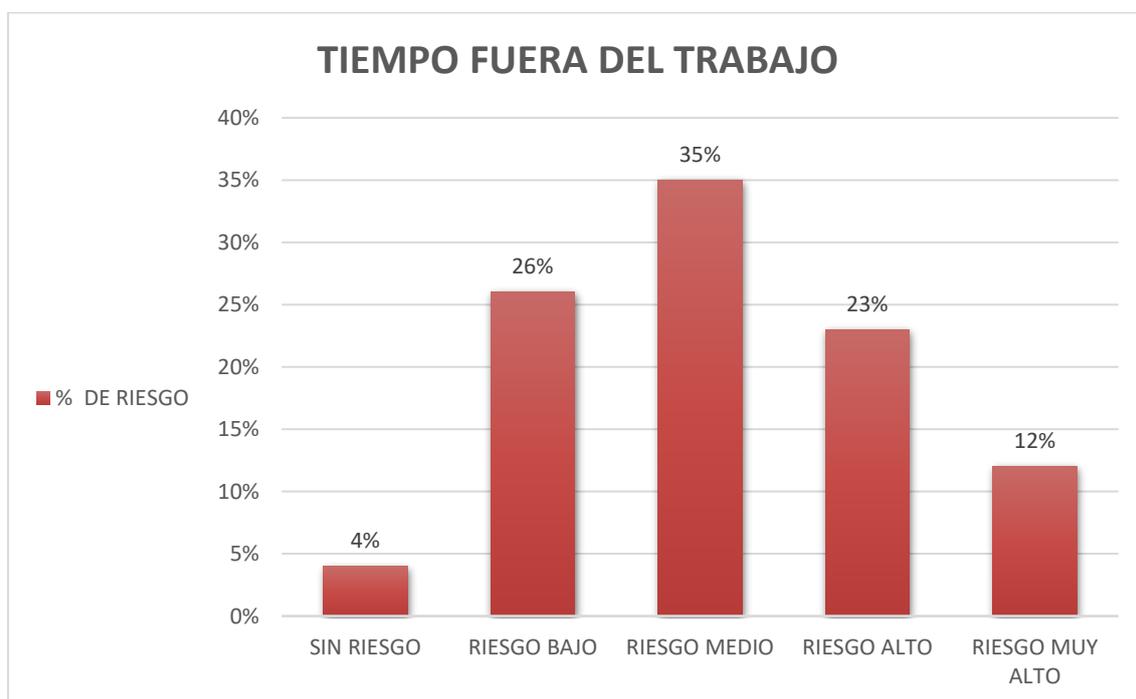


Figura 4 Tiempo fuera del trabajo

El nivel de riesgo medio significa que la tercera parte de la población laboral nivel amerita la aplicación de un plan de observación y acciones sistemáticas de

intervención, el programa está orientado a prevenir factores de riesgo perjudiciales para la salud física y psicológica del personal.

Relaciones familiares

Colbert (2016) cita a Herzberg (1959) propulsor de la teoría de los dos factores (motivación e higiene), afirma que:

La conciliación de la vida laboral y familiar responde a un enfoque más vinculado a la igualdad efectiva de oportunidades ligado al concepto de corresponsabilidad y a la necesidad de una apuesta por una organización social que favorezca un reparto más equilibrado de los roles en las parejas, un terreno en el que la realidad todavía se encuentra muy alejada de los objetivos (p. 43).

Las relaciones familiares según el Ministerio de protección social de Colombia (2010) constituyen “las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar” (p. 26), el trabajador se fortalece en el cumplimiento de su trabajo y aumenta su capacidad de afrontamiento cuando recibe el apoyo de la familia cuando tiene problemas, siente que en sus familiares tienen sus aliados con quienes puede tratar lo que le sucede y por tanto la capacidad de resolución de problemas con el apoyo de la familia.

Dimensión en la que el 38% del trabajador policial se mantiene en un riesgo laboral bajo; mientras tanto el 21% atraviesa un riesgo medio psicosocial extralaboral; es decir que las relaciones familiares tienen un bajo impacto en el ejercicio de su trabajo con respecto a la tercera parte de la población.

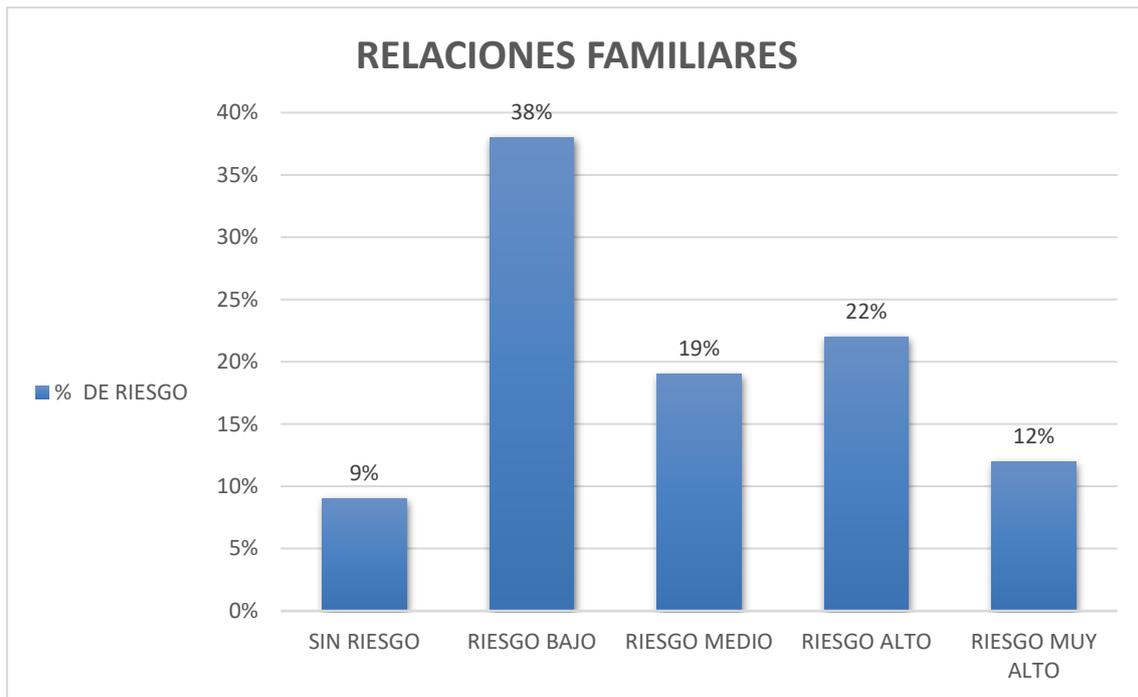


Figura 5 Relaciones familiares

Comunicación y relaciones

La comunicación fortalece las relaciones interpersonales, están determinadas por la capacidad de empatía con las personas externas al ambiente laboral, tiene que ver con la percepción de ser aceptado y de integrarse en los grupos sociales y familiares; habilidades personales que inciden en su capacidad de establecer comunicaciones e interrelaciones que promueven mejoramiento del estado emocional, seguridad y autonomía. En la teoría de los dos factores Herzberg (1959) “la comunicación asertiva no solo pone en valor las palabras constructivas, sino también, el tono del mensaje para crear un clima organizacional amable que cuida de las personas que forman parte de ese lugar” (p. 21).

El Ministerio de protección social de Colombia (2010) describe que son las “cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos” (p. 26). Dimensión en la que el 48% del personal evidencia riesgo muy alto, dimensión que se relaciona con la calidad de comunicación con las personas que están cercanas y lo que implica la familia, amistades, instancias con quienes puede establecer diálogos, cruzar ideas,

expresar sus pensamientos y expectativas, ubicándose el 6% en un riesgo bajo; sin embargo, es preciso señalar que el 94% presenta riesgo medio a muy alto; es importante tomar en cuenta que la comunicación es permanente y continua en la organización, se inicia cuando el trabajador inicia desde la postulación, la selección, proceso de inducción y cuando se concreta su vinculación en toda la jornada laboral.

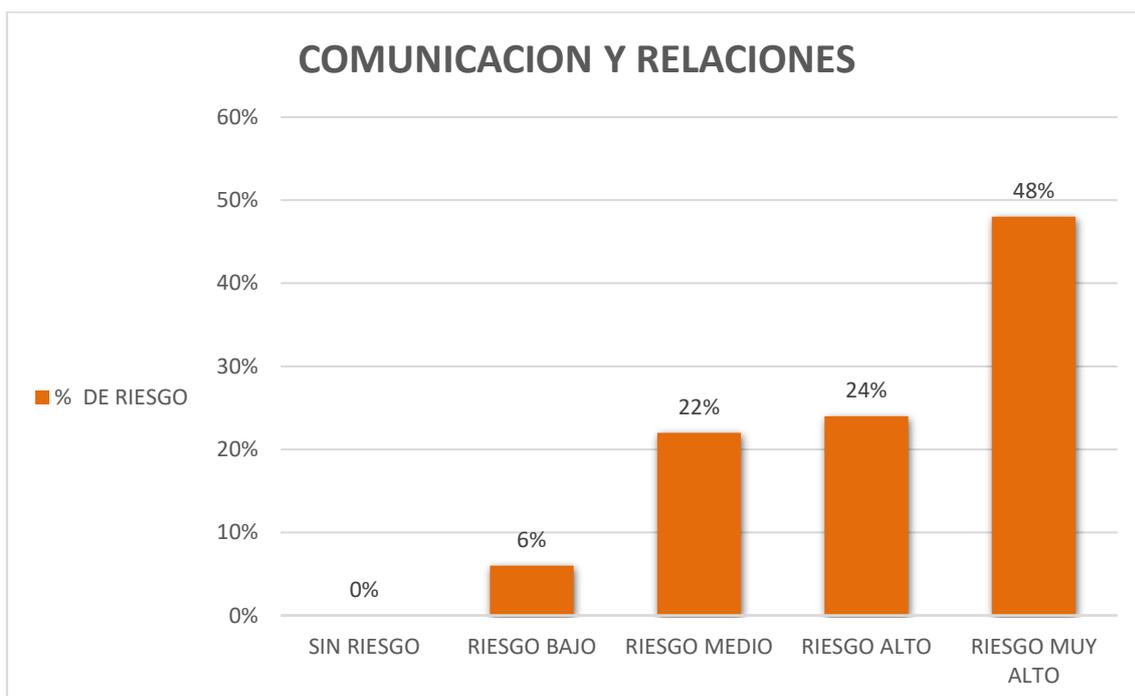


Figura 6 Comunicación y relaciones

Situación económica

El Ministerio de protección social de Colombia (2010) “trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos” (p. 27). La situación económica es un factor decisivo en el desenvolvimiento de todas las personas, el 26% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 19% un riesgo muy alto; lo que significa que el 48% supera el nivel de riesgo medio en la dimensión económica, que se refiere a la capacidad de solventar los gastos básicos personales y de la familia, compromisos financieros y otras obligaciones que debe cubrir con el ingreso mensual de su actividad laboral, la incapacidad de solventar estos gastos incide en el riesgo de cansancio emocional.

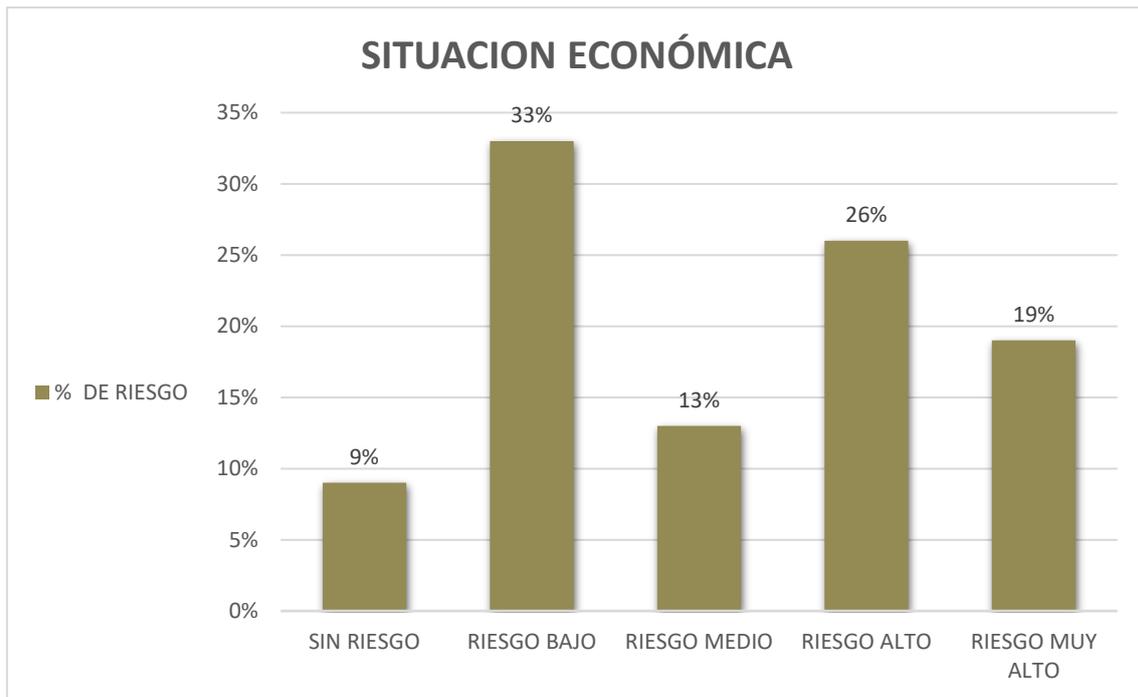


Figura 7 Situación económica

Los resultados se relacionan con la teoría de motivaciones de Herzberg (1959), según Vilchez et al., (2018), la que se refiere que “los aspectos monetarios si bien son importantes, pero no son el origen de motivaciones suficientes que compensen a la persona hacia el trabajo”; en la actualidad el trabajador considera importante otros aspectos enfocados al desarrollo emocional, estabilidad, integración en el puesto que trabaja.

Característica de la vivienda y de su entorno

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) manifiesta que “se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar” (p. 27). La capacidad de contar con una vivienda segura, sea propia o en alquiler, así como la infraestructura de la misma para albergar a los integrantes de la familia, la ubicación geográfica que implique seguridad y estatus social, cultural y seguridad, son factores que influyen positivamente en el individuo.

Respecto a su incapacidad de garantizar bienestar respecto a la vivienda el entorno genera riesgos psicológicos, en esta dimensión el 49% del personal se

mantiene en un riesgo muy alto, lo que significa que el policía operativo de la ciudad de Ibarra, no cuenta con garantías que pueda acceder a una vivienda en zona segura y libre de la acción delincinencial, que el lugar en la que se encuentra la vivienda brinde facilidades para acceder a un centro médico, esté en buenas condiciones, entre otros aspectos que le permitan sentirse cómodo; además en este aspecto por los niveles de delincuencia organizada, ocasiona que el personal de policía tenga la percepción de vulnerabilidad, condición que es respuesta de las experiencias atravesadas por integrantes de la policía, especialmente quienes cumplen funciones en investigación de delitos (González F., 2021).

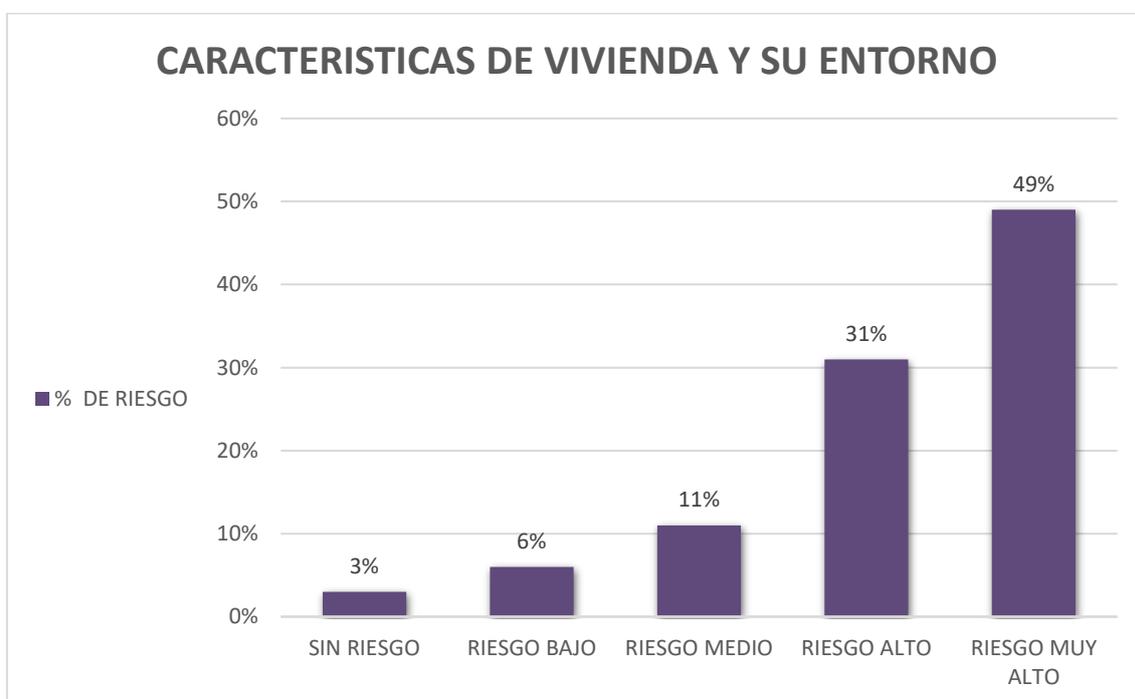


Figura 8 Características de vivienda y su entorno

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo

La influencia del entorno para el personal de policía constituye el 33% de riesgo psicosocial alto; y el 27% riesgo muy alto; niveles de riesgo que superan el 60%, el 33% se mantiene bajo los niveles de riesgo medio.

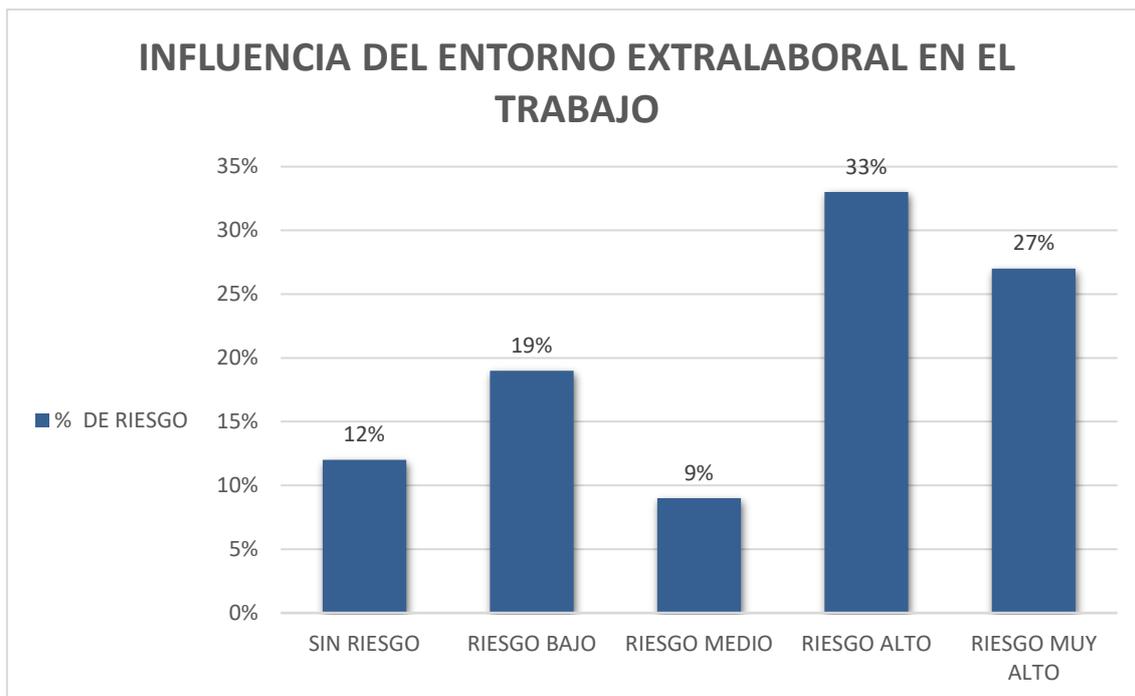


Figura 9 Influencia del entorno

Por lo que se considera que el entorno extralaboral es un factor que demanda un programa de prevención y atención al personal, para establecer las acciones de afrontamiento adecuado y minimización de riesgos; porque este factor “corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo” (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010).

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

El Ministerio de Protección Social Colombia (2010) asocia a esta dimensión como “las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido” (p. 27).

El 47% del personal presenta un nivel de riesgo alto, condición que revela que el personal no cuenta con facilidad de acceso a un transporte eficiente que le permita movilizarse desde la vivienda hacia al trabajo y desde este lugar de regreso a la vivienda; dificultades que también se refieren a la cercanía de la

vivienda y los riesgos de seguridad ciudadana que se encuentran plasmados en la actualidad especialmente que atraviesa la sociedad por los niveles de violencia social.

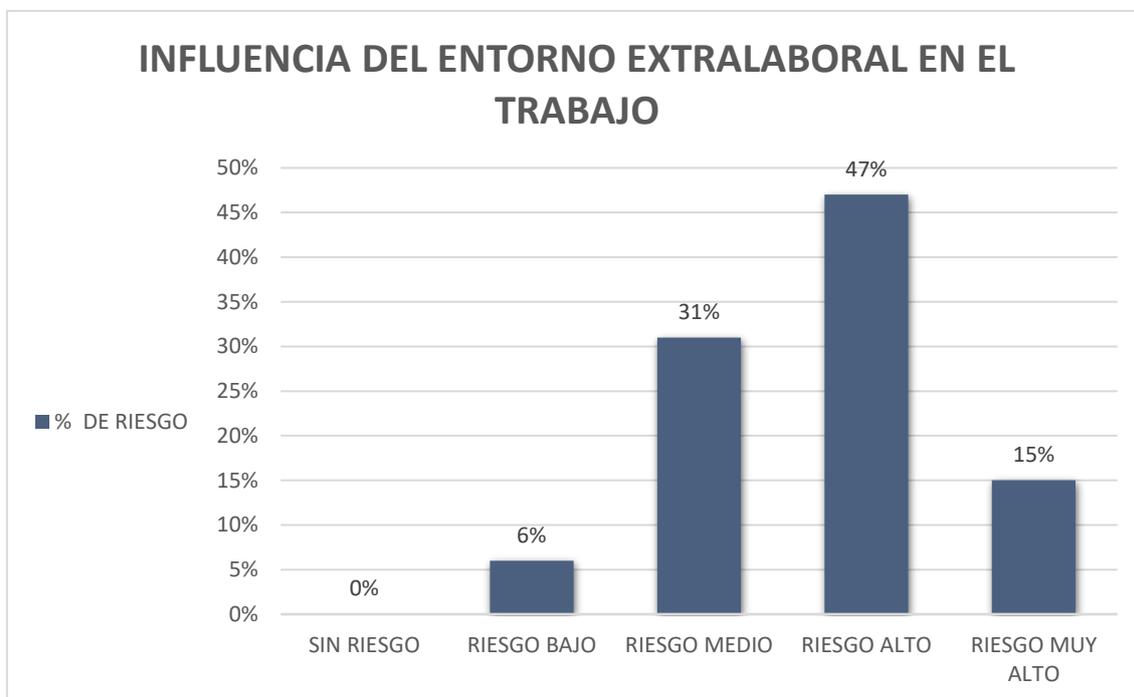


Figura 10 Desplazamiento vivienda

En esta dimensión se analiza la necesidad que tiene el policía realizar turnos indistintos, en horarios que no se cuenta con un servicio de transporte público confiable, o la seguridad de movilizarse en un vehículo propio.

4.3 Objetivo específico 2: Identificar las condiciones intralaborales en las que desarrollan su trabajo el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra.

La teoría de Herzberg (1959) concibe que la empresa o institución representa un ambiente de experiencias profesionales, sociales, laborales, caracterizando al ambiente de trabajo, escenario que al brindar condiciones favorables permitirá alcanzar objetivos empresariales, constituyendo de esta manera un ambiente motivador, aspectos que persigue el trabajo social; Orbe et al., (2021) expresa los roles que cumple el trabajador social en la empresa, busca “favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales,

sociales, personales y familiares, a través de oportunas gestiones internas y externas para alcanzar el equilibrio entre empresa, trabajador, sociedad” (p. 11), por lo expuesto, es pertinente la aplicación del cuestionario de riesgo psicosociales intralaborales.

Mansilla et al., (2020) explican que los factores higiénicos de la teoría de los dos factores son:

El salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas, estrategias de comunicación y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. (p. 149)

Para promover el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial, el Ministerio de Trabajo en el Ecuador establece un plan de evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores, con este fin faculta a las instituciones y empresas, para que puedan seleccionar un instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional, para el presente estudio se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales intralaboral emitido por el Ministerio de Protección Social Colombia (2010).

De los resultados globales se identifica que el 46% del personal se encuentra en un nivel de alto riesgo, situación que atraviesa el personal es catalogada como factor de riesgo de estrés laboral.

Los riesgos psicosociales intralaborales se evalúan en cuatro dimensiones y dominios para cada una de las dimensiones: liderazgo y relaciones en el trabajo, en situación de riesgo muy alto se encuentra el 46%, resultados que ponen de manifiesto la situación de inseguridad y que pueden afectar al trabajador; las

dimensiones que evalúa el riesgo intralaboral son las siguientes: control sobre el trabajo, demandas del trabajo; y, recompensas.

Los resultados mediante el cálculo de transformación se presentan en la tabla 17.

Tabla 17

Evaluación dominios y dimensiones psicosociales intralaborales

Dimensiones	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo						108 100%
Características del trabajo	0,0 - 3,8 12 11%	3,9 -13,5 3 4%	13,6 - 25,0 10 9%	25,1 - 38,5 22 20%	38,6 - 100 61 56%	
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3 19 18%	6,4 -14,6 15 14%	14,7 - 27,1 26 24%	27,2 - 37,5 19 17%	37,6 - 100 29 27%	
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0 26 24%	5,1 -20,0 15 14%	20,1 - 30,0 13 12%	30,1 - 50,0 16 15%	50,1 - 100 38 35%	
Control sobre el trabajo						108 100%
Calidad del rol	0,0 - 0,9 15 14%	1,0 - 5,0 10 9%	5,1 - 15,0 14 13%	15,1 -30,0 15 14%	30,1 - 100 54 50%	
Capacitación	0,0 - 0,9 22 20%	1,0 -16,7 13 13%	16,8 - 25,0 21 19%	25,1 - 50,0 23 21%	50,1 - 100 29 27%	
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7 25 23%	16,8 -33,3 20 18%	33,4 - 41,7 17 16%	41,8 - 58,3 32 30%	58,4 - 100 14 13%	
Oportunidades para el uso y desarrollo de Habilidad y capacidad	0,0 - 12,5 21 19%	12,6 -25,0 10 9%	25,1 - 37,5 6 6%	37,6 - 56,3 16 15%	56,4 - 100 55 51%	
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3 18 17%	33,4 - 50,0 14 13%	50,1 - 66,7 12 11%	66,8 - 75,0 28 26%	75,1 - 100 36 33%	
Demandas del trabajo						
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9 37 34%	23,0 -31,3 21 19%	31,4 - 39,6 15 14%	39,7 - 47,9 14 13%	48,0 - 100 21 19%	
	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100	

Dimensiones	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Demandas emocionales	10 9%	0 0%	8 7%	11 10%	79 73%	108 100%
	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	40,8 - 50,0	50,1 - 100	
Demandas cuantitativas	13 12%	14 13%	0 0%	39 36%	42 39%	108 100%
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100	
	8 7%	23 21%	11 10%	19 18%	47 44%	108 100%
Demanda de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100	
	34 31%	32 30%	8 7%	15 14%	19 18%	108 100%
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100	
	8 7%	22 20%	21 19%	19 18%	38 35%	108 100%
Recompensas						
Recompensas pertenencia y del trabajo	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100	
	42 39%	22 20%	13 12%	7 6%	24 22%	108 100%
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100	
	15 14%	37 34%	21 19%	16 15%	19 18%	108 100%
Resumen	Sin riesgo 0,0 - 20,6	Riesgo bajo 20,7 - 26,0	Riesgo medio 26,1 - 31,2	Riesgo alto 31,3 - 38,7	Riesgo muy alto 38,8 - 100	
	12 11%	8 7%	10 9%	28 26%	50 46%	108 100%

Nota: contiene el resumen de respuestas de encuestas a policías cuestionario riesgos psicosociales extralaborales

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Esta dimensión se relaciona con las características y las relaciones sociales en el trabajo y por tanto se refiere además a la retroalimentación del desempeño; dimensión que se define esencial en el desenvolvimiento del personal en el trabajo, puesto que el liderazgo se refiere a la capacidad de crear motivaciones para que los seguidores se identifiquen con sus ideales e involucrarse en el desarrollo de acciones para el cumplimiento de objetivos empresariales, que por el personal son concebidos como objetivos comunes. alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus

colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010).

Goleman (1995) al referirse a la teoría del factor motivacional de Herzberg (1959) explica que “el fenómeno del liderazgo hace referencia a la influencia de una persona (líder) sobre el resto de componentes del grupo, el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada” (p. 43).

La dimensión de liderazgo evalúa los dominios relacionados a las características del trabajo en la que el 56% del personal presenta riesgo muy alto, lo que demuestra que el nivel jerárquico superior no ha logrado generar seguridad, eficiencia en la planificación de actividades, asignación de tareas en forma eficiente y oportuna, entre otras habilidades; las características del trabajo como dominio de las capacidades para recibir apoyo y empatía con el nivel superior y con los colaboradores del mismo nivel.

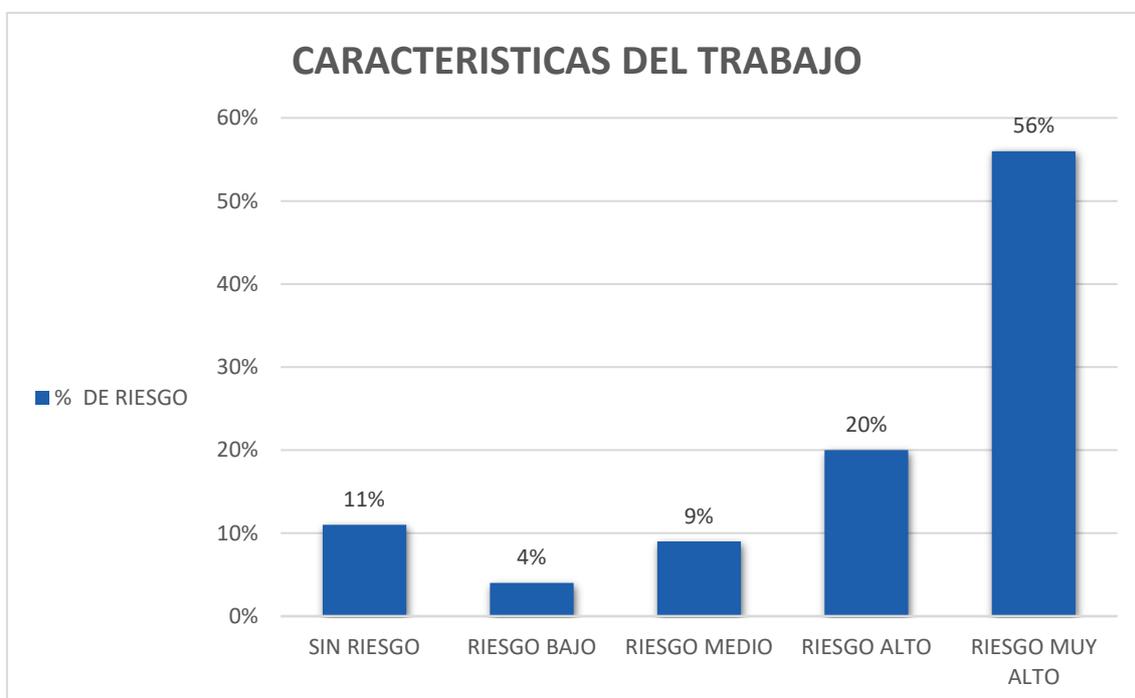


Figura 11 Características del trabajo

En el dominio de relaciones sociales en el trabajo, existe una distribución más o menos relativa entre los niveles de riesgo con un resultado de mayor significación el riesgo muy alto del 27% y del 24% con un riesgo medio. Lo que significa que son bajo los niveles de apoyo - equilibrio y confianza entre los integrantes y compañeros de labores.

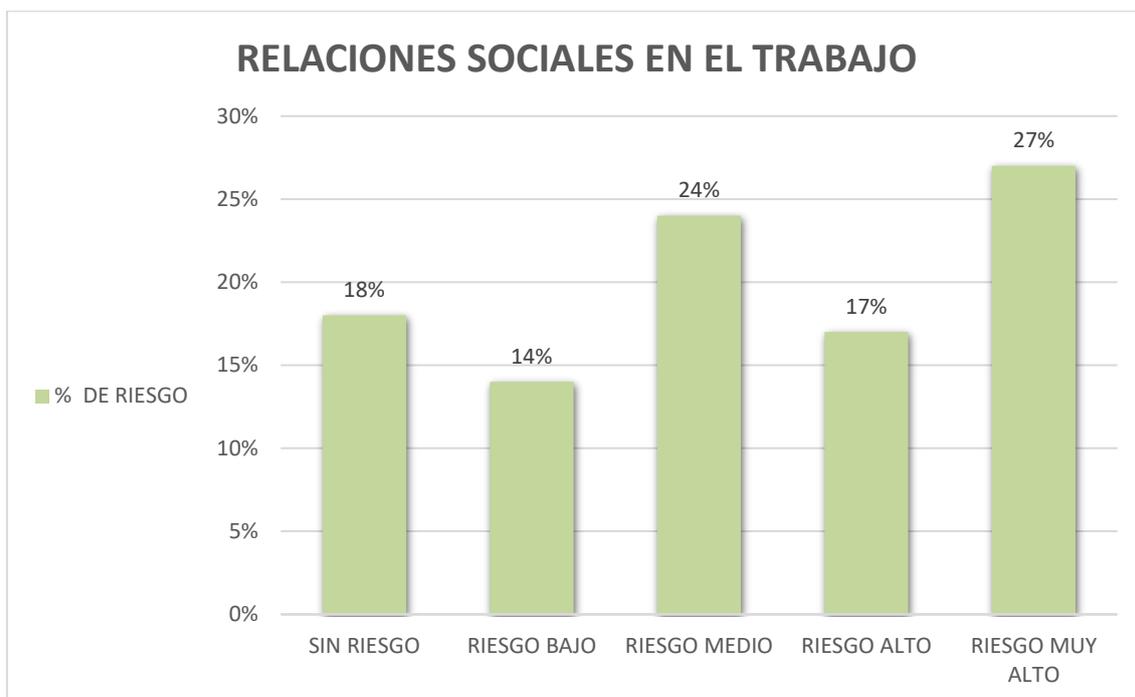


Figura 12 Relaciones sociales en el trabajo

Retroalimentación del desempeño es un dominio necesario para alcanzar eficiente liderazgo y fortalecidas relaciones sociales en el ambiente laboral; en el que el 35% se encuentra en un nivel alto de riesgo, aspecto que está relacionado con la designación de tareas, control, supervisión, asesoría y coordinación de actividades que denoten en el trabajo capacidad para el cumplimiento de desempeño.

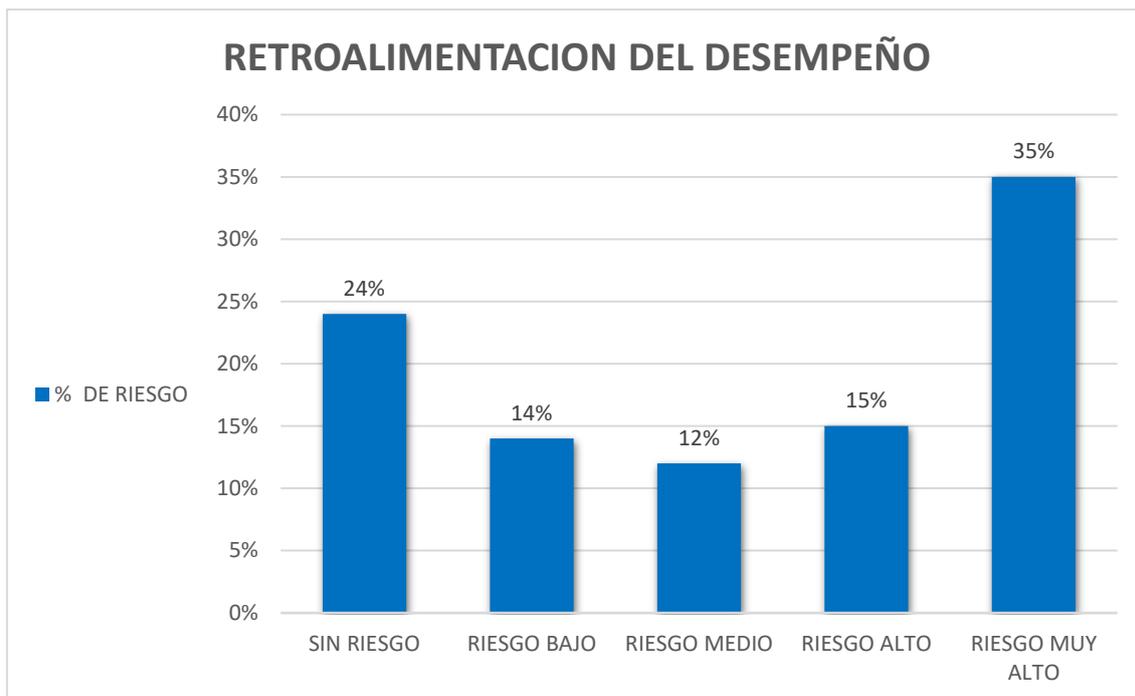


Figura 13 Retroalimentación del desempeño

Control sobre el trabajo

El Ministerio de Protección Social Colombia, (2010) define al control sobre el trabajo como la:

Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio, claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

En cuanto al control sobre el trabajo, cuando es elevado el estrés laboral como consecuencia de la demanda psicológica que representa; toda persona tiene necesidad de desarrollarse en su ambiente laboral, contexto en el que es necesario el desarrollo de habilidades y condiciones para que el trabajo se realice con precisión, eficiencia, y se cumplan las metas a través del cumplimiento de procedimientos (Bestratén et al., 2011); en esta dimensión la calidad del rol es un dominio importante, al evaluarse la calidad del rol, en la

tabla 17 se observa que el 50% de policías se encuentra en muy alto riesgo psicológico intralaboral, es decir, que la mitad del personal no cuenta con los procedimientos y condiciones psicosociales para alcanzar calidad en el rol.

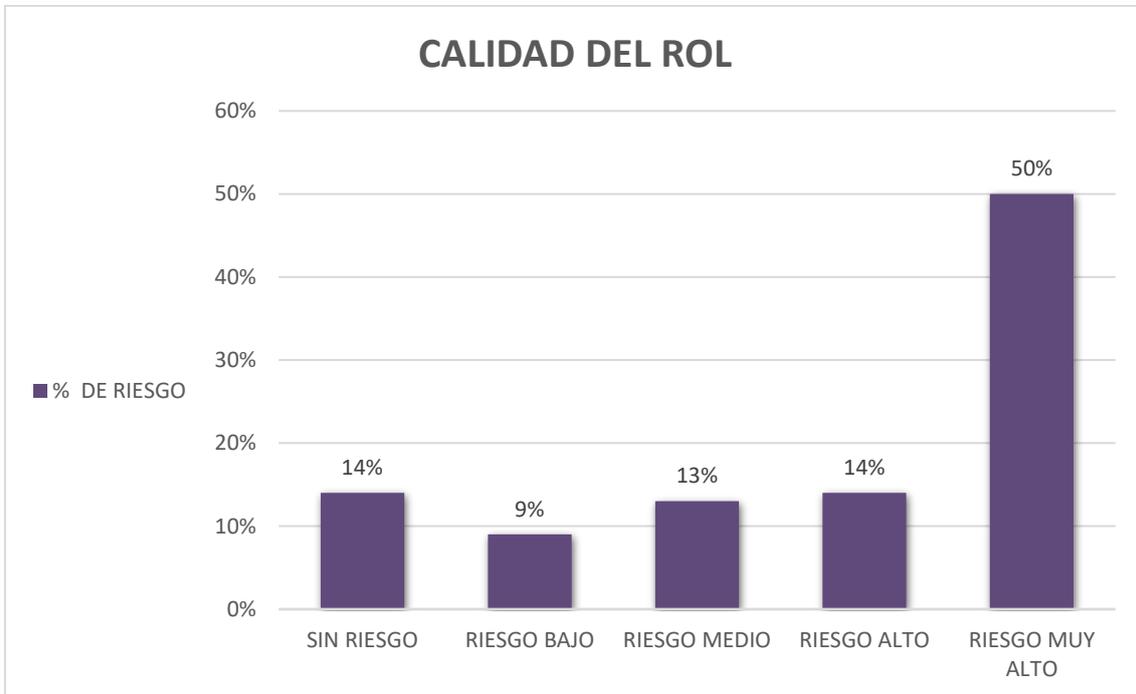


Figura 14 Calidad del rol

La capacitación es una estrategia enfocada al mejoramiento del cumplimiento del rol y responder a la demanda del puesto del trabajo, dominio en el cual el 27% alcanza una puntuación mayor a 50,1 a 100. El 67% del personal se encuentra en los niveles medio, alto y muy alto, lo que demuestra que existe una alta población que se encuentra en riesgo psicológico significativo, debiéndose establecer procedimientos de prevención de riesgos.

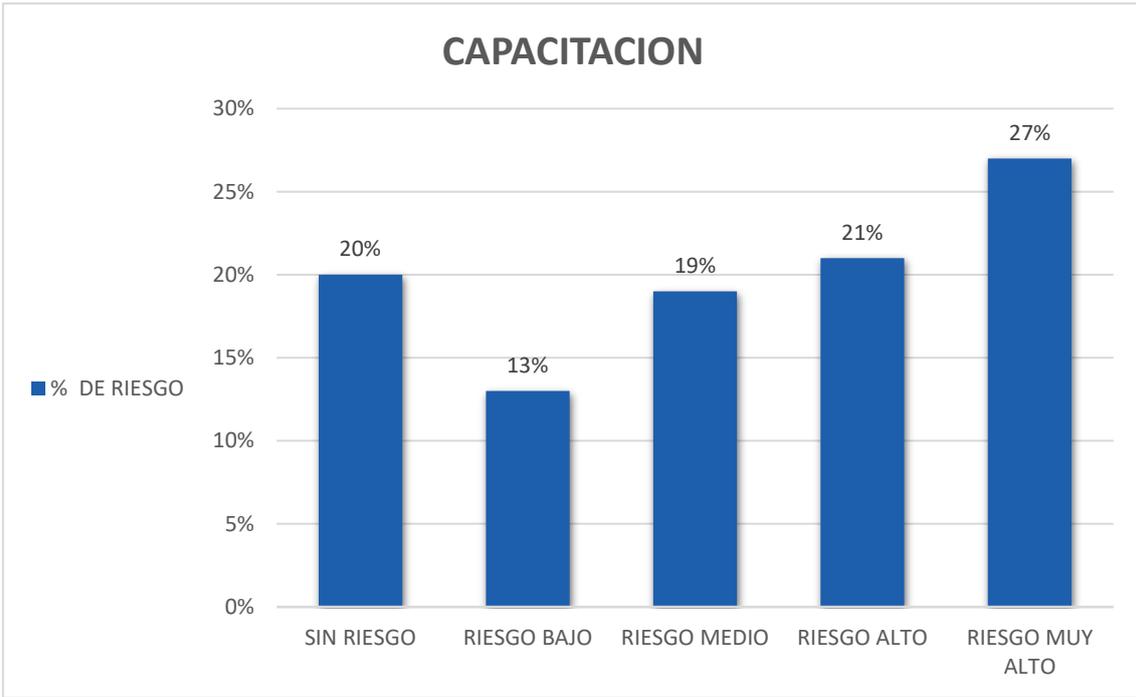


Figura 15 Capacitación

En el cumplimiento de roles en el puesto de trabajo el trabajador demanda de habilidades para adaptarse y responder con eficiencia a las variaciones que se presenten en el trabajo, en el dominio participación y manejo del cambio el personal refleja un 30% en riesgo psicosocial alto en el ámbito intralaboral.

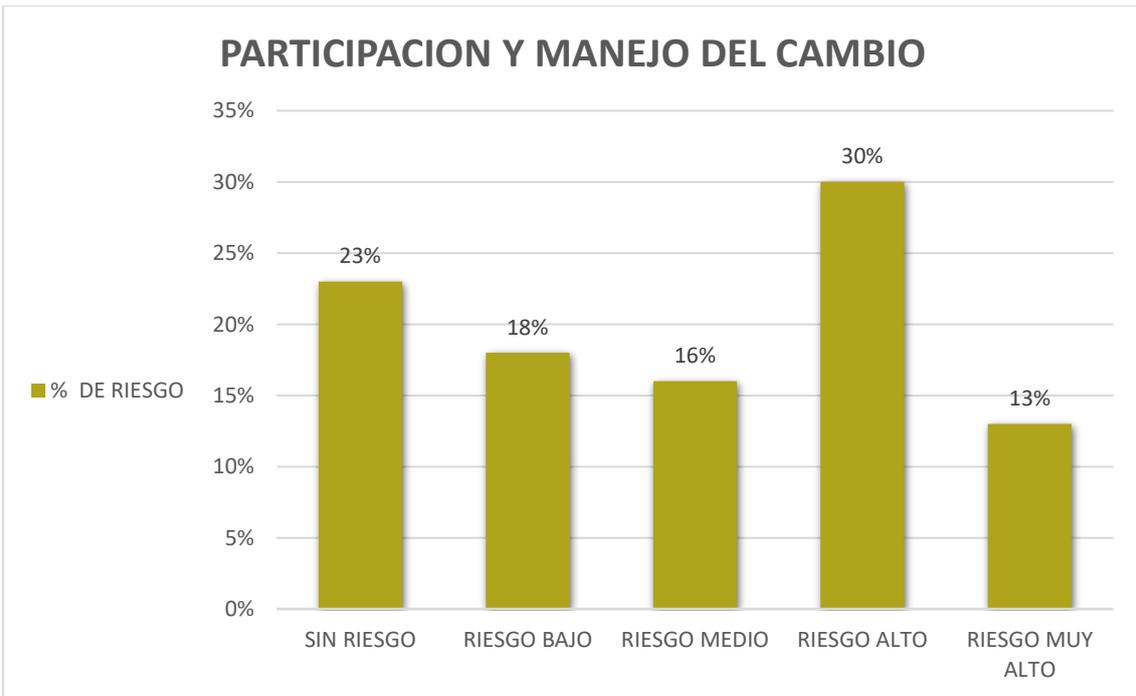


Figura 16 Participación y manejo del cambio

En la dimensión control sobre el trabajo, el dominio de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y capacidades es un componente elemental, en el que el 51% de policías se encuentran en muy alto riesgo; nivel de riesgo que constituye un limitante en el control sobre el trabajo, dominio que “se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos” (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010).

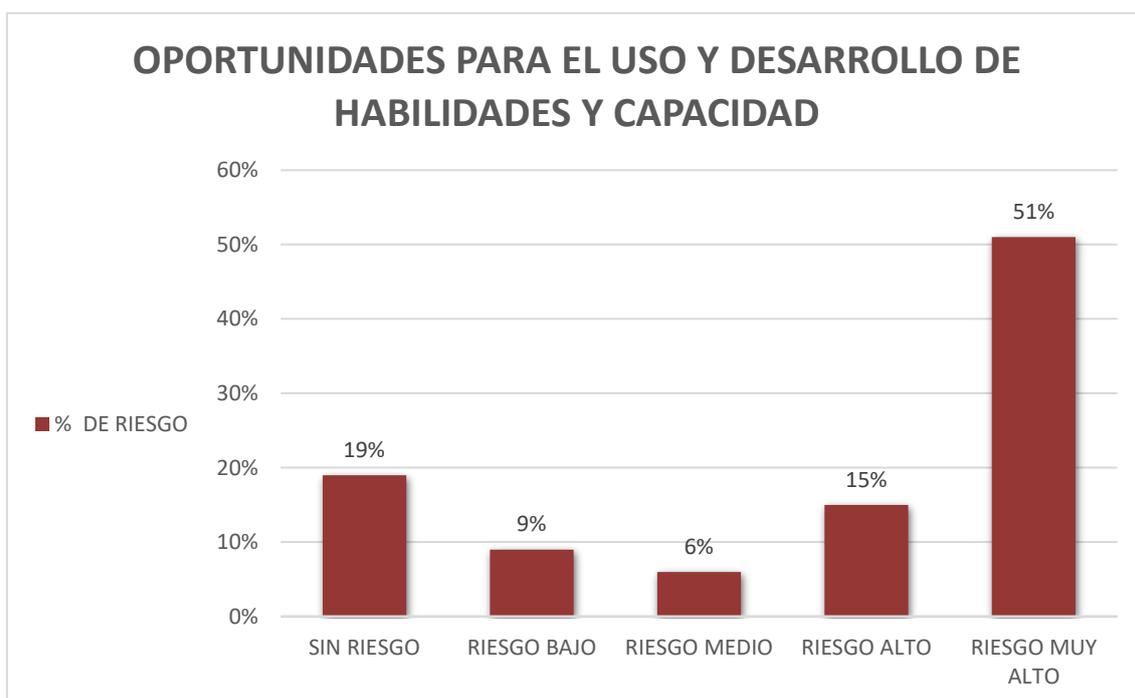


Figura 17 Oportunidades para desarrollar habilidades

Control y autonomía sobre el trabajo es el dominio en el que se obtiene un 33% con un muy alto riesgo psicosocial en el desempeño del trabajo; es decir que el personal tiene pocas posibilidades de tomar decisiones para cumplir las tareas que demanda su puesto de trabajo, además, este dominio se relaciona con “las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso” (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010).

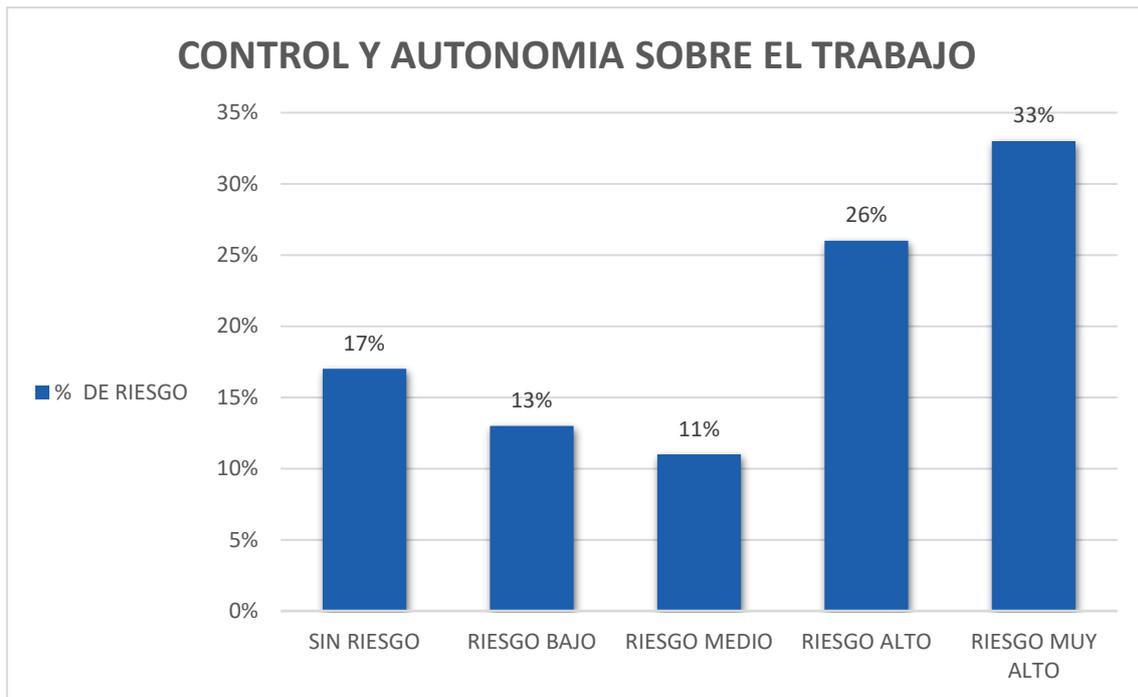


Figura 18 Control y autonomía

Demandas del trabajo

Las demandas del trabajo, se refieren a los requerimientos que el trabajo exige al trabajador, estas exigencias pueden ser de tipo cuantitativo, cognitivo – mental, así como emocionales, de responsabilidad y compromiso (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010).

Las demandas la jornada de trabajo se refiere a al cumplimiento de jornadas de trabajo ordinarias y extraordinarias, es decir tiene que ver con los horarios, horas extras, turnos por rotación de horarios, entre otros aspectos (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010). Para el personal de policías operativos el cumplimiento de horarios representa una gestión administrativa variante, las misiones y operativos, dan lugar para que el mando superior deba disponer cambios o ampliación de horarios según los requerimientos de la institución, aunque muchos de ellos sean sin previo aviso.

El 35% del personal al emitir sus respuestas da lugar para que las puntuaciones se ubiquen en un nivel muy alto de riesgo psicosocial intralaboral; encontrándose

que el 18% se encuentra en un nivel medio de riesgo y el 18% un nivel alto. Resultados que requieren ser considerados para desarrollar programas de capacidad de afrontamiento para cambios impredecibles y que en el cumplimiento del servicio deben atender según las demandas de seguridad de la población.

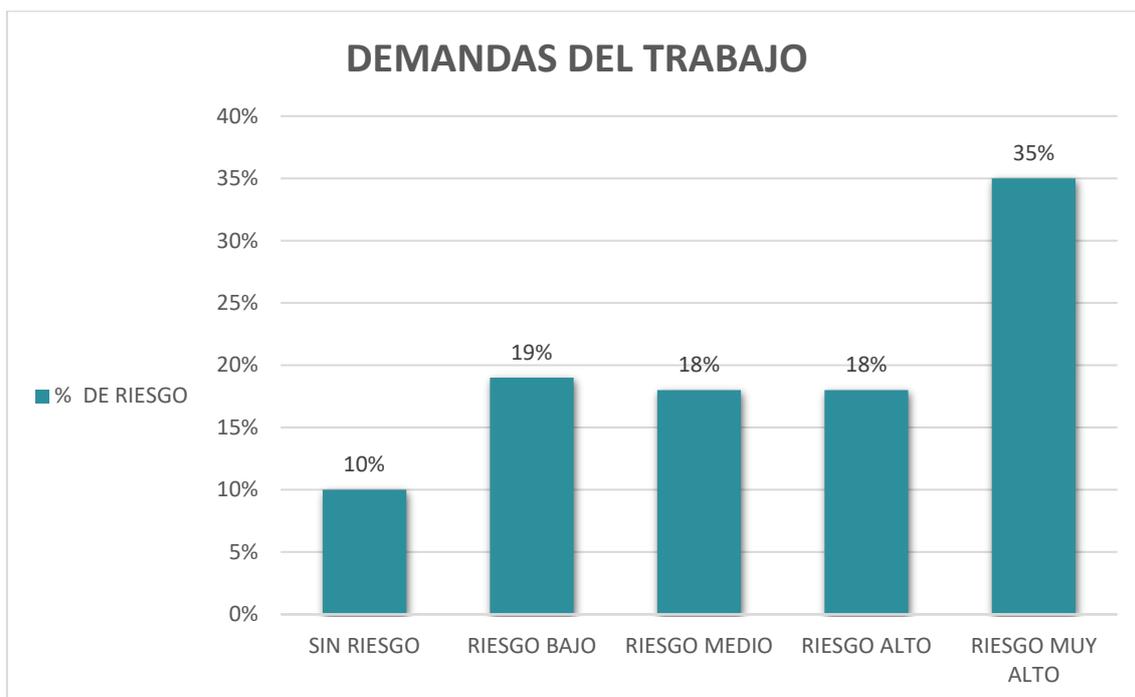


Figura 19 Demandas del trabajo

Recompensas

La dimensión recompensas según el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) define que “es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende retribuciones de tipo financiero, de estima y de posibilidad de promoción y seguridad en el trabajo” (p. 26).

Las recompensas constituyen incentivos que la empresa entrega a sus colaboradores, acciones que crean emociones positivas en el personal, las compensaciones económicas por un trabajo realizado brinda oportunidades para que el trabajador pueda financiar su presupuesto o realizar inversiones especiales, las compensaciones psicológicas se realizan a través de mensajes

emotivos, felicitaciones, reconocimiento, etc., o las posibilidades de ascenso o promoción en la empresa, creando sentido de pertenencia y reconocimiento mutuo del trabajador con la organización. Como se ha señalado las recompensas son físicas, emocionales o económicas, en su conjunto son favorables, la ausencia de ellas generan insatisfacción laboral, contexto en el cual se da lugar a un “decremento en la eficiencia organizacional, y que puede expresarse con conductas como negligencia, agresión o abandono del puesto” (Guerra y Montenegro, 2017).

En la dimensión recompensas se integran dos dominios, el uno se refiere a recompensas, pertenencia y del trabajo. En el que el 22% de personal se encuentra con un riesgo muy alto, situación que puede originarse en el sistema de promoción que la institución cuenta para la asignación de estímulos, entrega de insignias y reconocimientos al personal, lo que puede crear limitaciones, especialmente cuando el personal no ha cumplido procesos de formación continua o cursos de actualización.

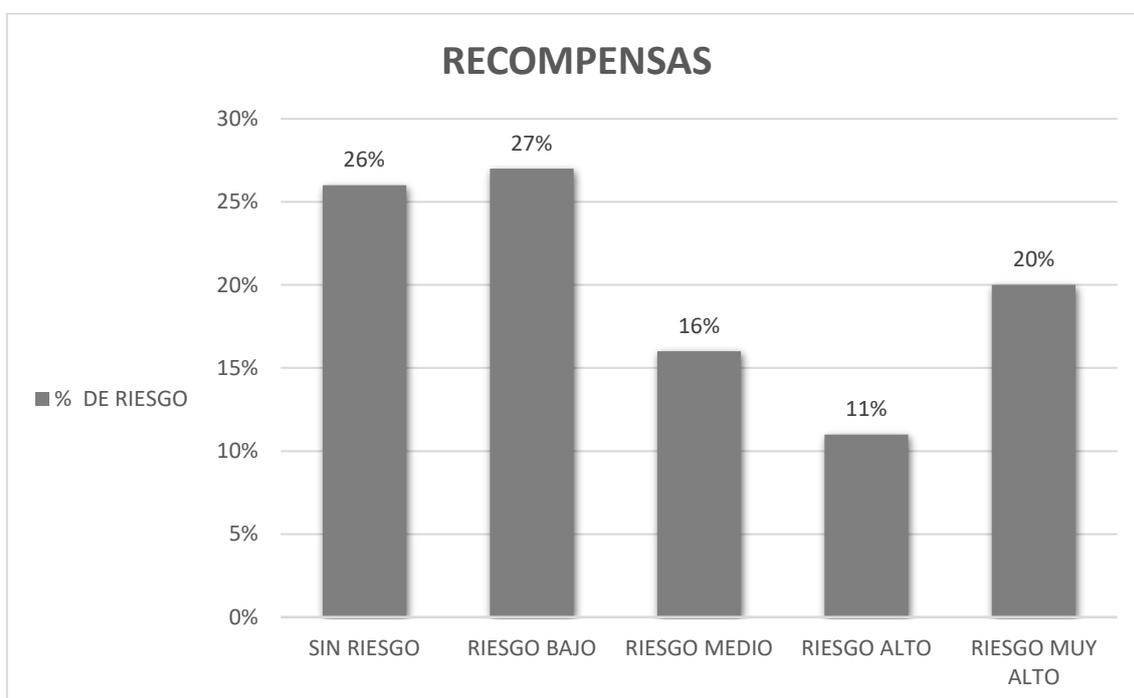


Figura 20 Recompensas

El desempeño de la persona en un contexto social, familiar o laboral, se sustenta en las condiciones emocionales del individuo, es decir en las motivaciones que

genera el individuo a partir de las recompensas o el reconocimiento que perciba en el grupo, para Vilchez et al., (2018), sobre la teoría de la motivación de Herzberg (1959) expresa que el desempeño laboral, depende de “la satisfacción y su relación con las compensaciones, la satisfacción es el balance de la relación entre el rol que el trabajador quiere jugar en la empresa y el rol que la empresa le da a la persona para desempeñar su trabajo” (p. 71).

El dominio reconocimiento y compensación, se refiere el sentido de identidad, el orgullo que tiene el policía de su institución, el estatus que le representa ser un integrante de esta organización de servicio público, la mayor parte de la población se encuentra en un bajo nivel de riesgo, el 14% sin riesgo y el 34% un bajo riesgo, por lo que se ve la necesidad de que a partir de este dominio se promueva el desarrollo de habilidades que se encuentran con un alto riesgo.

Según el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) se define como el “sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo” (p. 26).

4.4 Objetivo específico 3: Evaluar cómo afectan los factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral al personal de la Policía de la ciudad de Ibarra.

Las interacciones que se generan entre el ambiente externo al entorno laboral y las que el trabajador experimenta en la institución en el cumplimiento de sus funciones, recíprocamente tienen una estrecha relación y entre sí pueden incidir en la vida laboral y personal del individuo.

A nivel internacional a través de convenios se establecen políticas centradas en los derechos humanos, su aplicación demanda obligatoriedad y en los principios se fundamentan las normas y políticas que el Estado establece para garantizar el bienestar del trabajador, erradicando toda manifestación de vulneración de derechos; la implementación en las empresas de las unidades de trabajo social, permite que se vele por el cumplimiento de normas y políticas que rigen respecto

a los derechos y deberes de los actores de la organización empresarial; como lo expresa la teoría bifactorial de Herzberg que expresa que en los “factores de tipo motivacional e higiene laboral, son determinantes los aspectos normativos, cognitivo, moral y relacional, en los que referencian los factores higiénicos o factores extrínsecos que están relacionados con la insatisfacción, localizados en el ambiente que rodean” (p. 29)

En este sentido, los factores de riesgo psicosocial intralaboral como extralaboral que presentan los policías operativos de la ciudad de Ibarra, se encuentran en niveles muy altos de riesgo psicosocial, lo que puede generar afectaciones nocivas a su salud emocional y física inclusive. El estrés laboral es causa de algunas manifestaciones orgánicas como cefaleas, insomnio, y otros problemas de salud, las percepciones y experiencias puede inducir a graves problemas al personal de policía, estos se encuentran que en el contexto extralaboral como intralaboral, el riesgo psicosocial, manteniendo a los policías en situación vulnerable.

Por otro lado, la satisfacción del personal genera un ambiente en el que se manejan interrelaciones personales de calidad, generando identidad entre el equipo y con la institución, impulsando el bienestar del personal, sin embargo, en el presente estudio las dimensiones de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales se mantienen en situaciones críticas para más de la mitad del personal policial; de manera especial se refleja en las demandas emocionales que generan un riesgo muy alto.

La mayoría de los factores intralaborales y extralaborales, presentan situaciones de muy alto riesgo, lo que da a comprender que varios dominios de cada una de las dimensiones, no arrojan resultados halagadores; es así que, se caracterizan de manera especial el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 39% refiriéndose a lo intralaboral; mientras que en el extralaboral el dominio características de la vivienda y su entorno refleja un 50%, pudiendo afectar en forma negativa en el estado del bienestar del personal.

Según la teoría de Herzberg (1951) “el liderazgo es determinante en la calidad ambiente y desempeño en el trabajo”, por lo que al encontrar que las características del trabajo se encuentren en un muy alto riesgo con el 56%, resultados que pueden dar origen a cansancio y estrés laboral, en los entornos de las instituciones de orden y control público, el modelo de gestión se ejecuta a través de un estilo vertical, lo que no permite establecer los canales adecuados para un liderazgo efectivo, que consiga seguidores en el personal que componen la unidad organizacional. El estrés laboral es la causa de deterioro de la capacidad de desenvolvimiento del trabajador, afectando a sus relaciones interpersonales dentro del trabajo, así como en la sociedad y la familia, donde frecuentemente recae “desahogo” de su impotencia de reacción en el trabajo (Neffa, 2016).

Las debilidades encontradas en la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, según Brito et al., (2020) genera “demandas de tipo emocional y disminuye la capacidad de control y autonomía sobre el trabajo”, según este criterio se encuentra que existe relación el riesgo muy alto de liderazgo con el 73% de demandas emocionales que experimenta el trabajador en el cumplimiento de la tarea ocupacional, evidenciándose que existe insatisfacción laboral en esta dimensión que según Herzberg (1951) “existe relación entre la insatisfacción laboral y el riesgo de síndrome de burnout” (p. 53).

Desde el campo del Trabajo Social, la organización no cuenta con un plan de evaluación y un programa de prevención de riesgos, que a nivel nacional estandarice el diagnóstico de factores de riesgo de mayor incidencia en el personal de policías operativos especialmente, situación que no ha permitido identificar, valorar y controlar los factores de riesgo psicosocial, acciones que permitan establecer las condiciones adecuadas para que el personal reciba la atención psicosocial oportuna y eficaz, que minimice el impacto de factores de riesgo, así como desarrollen capacidad de afrontamiento en el personal para evitar deterioro emocional, salud física, así como se establezca un ambiente adecuado para el desenvolvimiento del personal, mejorando su rendimiento, satisfacción laboral y promoción de su desenvolvimiento social y familiar, que se

encuentra afectado por la incidencia de los factores psicosociales que han sido evaluados en el presente estudio.

Tabla 18 *Resumen variables y niveles de riesgo de los factores extralaborales*

Resumen por variables de factores extralaborales		
Nro.	Variable	Resultado
1	Tiempo fuera del trabajo	Riesgo medio
2	Relaciones familiares	Riesgo bajo
3	Comunicación y relaciones interpersonales	Riesgo muy alto
4	Situación económica del grupo familiar	Riesgo bajo
5	Características de la vivienda y su entorno	Riesgo muy alto
6	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Riesgo alto
7	Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	Riesgo alto

Fuente: Datos de la investigación

Tabla 19 *Resumen de variables y niveles de riesgo de los factores intralaborales*

Resumen por variables de factores intralaborales		
Nro.	Variable	Resultado
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Riesgo muy alto
2	Control sobre el trabajo	Riesgo muy alto
3	Demandas del trabajo	Riesgo muy alto
4	Recompensas	Riesgo bajo

Fuente: Datos de la investigación

CAPÍTULO V

Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- Del análisis de resultados de siete factores psicosociales extralaborales, se identifica que las características de la vivienda y de su entorno, es una de las dimensiones que presenta mayor incidencia en el personal de policía; constituyendo un mayor impacto en el desenvolvimiento personal y laboral del empleado; además se observa que las escalas de riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto en las dimensiones de riesgos psicosociales de tipo extralaboral en la mayoría de las dimensiones se encuentra dentro y superior al riesgo medio, por lo que se concluye que los riesgos psicosociales tienen incidencia en el trabajador policial.

- Las dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral, que mayor preocupación generan son: comunicación y relaciones interpersonales y la influencia del trabajo sobre el entorno, tiempo fuera del trabajo, son dimensiones que arrojan un riesgo medio, alto y muy alto, involucrando a la mayor parte de los trabajadores de la institución, situación que experimenta el personal de policía por factores de desenvolvimiento en la comunidad, en el que la sociedad experimenta riesgos de violencia social situaciones en el que el policía se vincula tanto en las jornadas de trabajo como en períodos de descanso.

- Las dimensiones de riesgo psicosociales intralaborales se mantienen en situaciones críticas para el personal operativo que labora en la ciudad de Ibarra, reflejándose de manera especial en las demandas del trabajo que generan un riesgo muy alto, así como las características del trabajo y la calidad del rol; dominios que determinan que la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y demandas del trabajo, generan mayor impacto.

- En la dimensión recompensas se obtiene que los policías que laboran en la ciudad de Ibarra, se encuentran con un riesgo bajo, situación que puede originarse por la percepción de interés hacia el trabajador a través del grado de compensación, formación, perfeccionamiento – capacitación; la institución brinda la asignación de estímulos, entrega de insignias y reconocimientos al personal.
- La presencia de la mayoría de riesgos psicosociales intra y/o extralaboral en el personal de la Policía Nacional evaluada se encuentra en situaciones de muy alto riesgo, generando alertas por la peligrosidad de sus consecuencias, evidenciando la necesidad de una intervención efectiva para salvaguardar el bienestar de los miembros de la organización policial.

5.2 Recomendaciones

De los resultados obtenidos en los factores psicosociales extralaborales, se identifica la necesidad de diseñar y aplicar un programa de intervención de mejoramiento de los factores de características de la vivienda y de su entorno, comunicación y relaciones interpersonales y la influencia del trabajo sobre el entorno; además se considera un plan de gestión para atender la crisis de las dimensiones señaladas las que por los elementos que la integran pueden generar un alto impacto en la salud emocional y física del personal policial. Plan que la institución debe diseñar con la intervención del trabajador social, talento humano, seguridad laboral y con representantes de las unidades del nivel jerárquico como policías operativos; realizar valoraciones periódicas de factores psicosociales extralaborales después de haber aplicado las acciones o estrategias para mitigar estos riesgos.

Para crear capacidad de afrontamiento de los riesgos psicosociales extralaborales es necesario crear jornadas de desarrollo emocional, liderazgo, y mejoramiento de la capacidad de comunicación asertiva con la familia y el desarrollo de autoestima y capacidad de mantener relaciones interpersonales positivas con redes de personas que se vincula en el ambiente extralaboral; en cuanto a la movilización en horarios de baja circulación vehicular pública es necesario que la institución disponga de mecanismos para apoyar al personal con transporte institucional o prestadores externos calificados.

Es necesario que la institución a nivel nacional fortalezca y se ponga en práctica un programa de evaluación y prevención de riesgos, estrategia de gestión de talento humano que requiere ser desarrollada mediante la conformación de un comité de apoyo social, evaluación y prevención de riesgos, comité que se recomienda esté integrado con profesionales en: Trabajo Social, Talento Humano, seguridad y salud ocupacional, representantes de las unidades del nivel jerárquico y con personal policial operativo.

Es necesario que se fortalezca las dimensiones con puntuaciones favorables, variables que se encuentran con riesgo bajo, como son las relaciones familiares,

situación económica del grupo familiar y recompensas para conservarlas o potenciarlas, es recomendable la aplicación de acciones para que se mantengan en ese nivel.

Para el contrarrestar el impacto que ocasionan los factores de medio, alto y muy alto riesgo, se recomienda se establezcan estrategias que podrían ser desarrolladas mediante encuentros de integración, diálogo desarrollo emocional e integración entre los diferentes niveles jerárquicos. Estrategia que se propone para que el personal de policial tenga la oportunidad de entablar relaciones de empatía y sin tensiones con niveles superiores; implementar programas de promoción de beneficios de realización de pausas activas, ejercicios de relajación y respiración, escucha activa con la finalidad de ayudar en la descarga emocional, mejorando el clima laboral.

En la presente investigación se evidencian los niveles preocupantes de los factores intra como extralaborales que afectan al bienestar del personal policial operativo, situación que pone en evidencia la importancia del rol del profesional de Trabajo Social en las instituciones como de su intervención, quien, con su preparación académica como dominio de su accionar para conocer las diferentes realidades puede establecer acciones coordinadas con el equipo multidisciplinario, medidas claves en la intervención de esta problemática, promover la intervención en resolución de conflictos generando vías de acuerdos con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales.

Es pertinente que la institución mediante el departamento de Talento Humano valore la incorporación a la institución de más profesionales de Trabajo Social, aspecto muy importante para poder satisfacer las necesidades del personal a nivel nacional y conjuntamente con estos implementar programas que puedan influenciar en el equilibrio en su vida personal y laboral. tanto de directivos como de personal operativo; de igual manera promover los beneficios con los que cuenta el personal policial y que brinda la institución a través de sus departamentos

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario evaluación a riesgos Psicosociales intralaborales



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma b

Encuestadoras: Silvia Yomara Fuel Martínez
Adriana Lucia Zuleta Bastidas

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

Respuesta definitiva	Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

- | | |
|---|---|
| <p>1. Sexo</p> <p>1() Hombre</p> <p>2() Mujer</p> | <p>2. Edad</p> <p>1() 18 - 27</p> <p>2() 28 - 37</p> <p>3() 38 - 47</p> <p>4() 48 o más</p> |
| <p>3. Estado civil</p> <p>1() Casado (a)</p> <p>5() Unión libre</p> <p>2() Separado (a)</p> <p>3() Divorciado (a)</p> <p>4() Viudo (a)</p> | <p>4. Instrucción</p> <p>1() Bachiller</p> <p>2() Educación Superior incompleta</p> <p>3() Educación Superior completa</p> |

1 Las siguiente s preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo

(CA) Demandas ambientales y de esfuerzo físico		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					

(CA) Demandas ambientales y de esfuerzo físico		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

(CT) Demandas de jornada de trabajo		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis obligaciones					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

(EM) Demandas de carga mental		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo

(TT) Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

(DyC) Control y autonomía del trabajo		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las					

(DyC) Control y autonomía del trabajo		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

(AUT) Participación y manejo del cambio		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

(C) Claridad del rol		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

(INF) Capacitación		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

(I) Características de liderazgo		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					

(I) Características de liderazgo		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

(S) Relaciones sociales en el trabajo		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo

(Col) Retroalimentación de desempeño		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

(Col) Reconocimiento y compensación		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la institución me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la institución					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la institución					
84	La institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la institución es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta institución					

88	Hablo bien de la institución con otras personas					
----	---	--	--	--	--	--

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios

(R) Demandas emocionales		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	En mi trabajo debo brindar servicio a otras personas					
90	Atiendo a personas muy enojadas					
91	Atiendo a personas muy preocupados					
92	Atiendo a personas muy tristes					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
94	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
95	Atiendo a personas que me maltratan					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
97	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
98	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Anexo 2 Cuestionario evaluación a riesgo Psicosocial Extralaborales



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

Encuestadoras: Silvia Yomara Fúel Martínez
Adriana Lucía Zuleta Bastidas

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión Sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

Respuesta definitiva	Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.
Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil transportarse entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo trasladándome de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos o delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

Anexo 4 Matriz promedios de cuestionario riesgos psicosociales intralaborales

IntraL	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Recompensas	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo			Control sobre el trabajo					Demandas del trabajo					Recompensas pertenencia y del trabajo		
					Características del trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Calidad del rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de H/C	Control y autonomía sobre el trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas emocionales	Demandas cuantitativas	Intuición del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demanda de carga mental	Demandas de la jornada de trabajo	Recompensas pertenencia y del trabajo	Recomendación y compensación
125	27	21	77	0	24	3	0	7	6	2	0	6	10	24	8	9	17	9	0	0
122	41	36	38	7	20	11	10	8	12	6	8	2	5	4	3	3	12	11	0	7
42	1	2	37	2	0	1	0	0	0	0	0	2	0	20	2	0	6	9	0	2
128	40	5	75	8	25	12	3	0	3	2	0	0	18	15	5	11	20	6	3	5
175	60	31	80	4	37	15	8	7	6	6	7	5	19	18	7	8	13	15	0	4
107	11	29	64	3	6	5	0	2	9	4	6	8	18	5	9	10	13	9	2	1
194	60	35	79	20	26	24	10	10	6	6	7	6	26	18	7	8	10	10	8	12
42	1	2	37	2	0	1	0	0	0	0	0	2	0	20	2	0	6	9	0	2
115	20	21	74	0	18	2	0	7	6	2	0	6	10	24	8	9	14	9	0	0
125	47	36	35	7	22	15	10	8	12	6	8	2	5	4	3	3	9	11	0	7
185	43	46	86	10	19	11	13	5	11	9	9	12	18	29	7	10	6	16	1	9
121	22	18	77	4	16	2	4	8	0	2	2	6	21	24	4	4	13	11	2	2
231	81	50	95	5	36	33	12	15	9	2	8	9	15	24	11	15	13	17	1	4
178	48	44	73	13	21	14	13	10	6	9	10	9	17	18	7	7	8	16	2	11
165	50	31	80	4	29	13	8	7	6	6	7	5	19	18	7	8	13	15	0	4
147	39	25	82	1	23	12	4	1	8	8	0	8	24	21	5	8	11	13	0	1
221	47	49	103	22	16	19	12	15	12	8	10	4	21	21	12	16	18	15	10	12
166	54	12	95	5	24	17	13	1	0	5	2	4	25	24	4	12	17	13	0	5
158	50	44	62	2	23	11	16	13	1	8	10	12	8	20	5	6	12	11	0	2
194	53	32	92	17	27	16	10	10	6	6	4	6	28	21	6	7	15	15	8	9
199	47	46	102	4	33	1	13	12	6	11	8	9	21	25	10	11	16	19	0	4
150	40	27	77	6	26	9	5	3	6	7	7	4	10	22	4	12	14	15	3	3
121	46	21	54	0	33	9	4	6	3	4	2	6	10	16	4	6	6	12	0	0
89	6	11	68	4	0	6	0	3	0	2	1	5	12	21	6	9	11	9	1	3
63	4	16	42	1	0	4	0	0	3	2	8	3	4	14	3	6	8	7	1	0
125	32	21	69	3	8	24	0	1	0	4	5	11	9	29	1	4	13	13	0	3
144	60	30	48	6	38	12	10	6	3	7	8	6	10	13	3	4	7	11	2	4
87	24	22	40	1	13	6	5	8	1	5	8	0	14	7	0	4	4	11	0	1
184	42	39	92	11	24	13	5	7	9	8	9	6	12	29	7	11	19	14	4	7
41	19	1	21	0	14	5	0	0	0	0	0	1	3	18	0	0	0	0	0	0
270	93	54	99	24	42	33	18	10	12	10	11	11	31	16	9	10	16	17	7	17
245	57	46	110	32	13	24	20	16	1	11	6	12	34	25	7	9	19	16	16	16
141	47	25	66	3	19	16	12	6	3	6	5	5	12	23	5	5	12	9	1	2
188	54	35	79	20	20	24	10	10	6	6	7	6	26	18	7	8	10	10	8	12
110	14	29	64	3	6	8	0	2	9	4	6	8	18	5	9	10	13	9	2	1
128	40	5	75	8	25	12	3	0	3	2	0	0	18	15	5	11	20	6	3	5
156	40	22	84	10	31	5	4	2	7	3	4	6	20	19	5	7	18	15	1	9
184	42	39	92	11	24	13	5	7	9	8	9	6	12	29	7	11	19	14	4	7
84	21	22	40	1	9	7	5	8	1	5	8	0	14	7	0	4	4	11	0	1
135	51	30	48	6	29	12	10	6	3	7	8	6	10	13	3	4	7	11	2	4
94	11	11	68	4	0	11	0	3	0	2	1	5	12	21	6	9	11	9	1	3
125	32	21	69	3	8	24	0	1	0	4	5	11	9	29	1	4	13	13	0	3
46	24	1	21	0	20	4	0	0	0	0	0	1	3	18	0	0	0	0	0	0
153	43	27	77	6	26	12	5	3	6	7	7	4	10	22	4	12	14	15	3	3
150	56	25	66	3	23	21	12	6	3	6	5	5	12	23	5	5	12	9	1	2
63	4	16	42	1	0	4	0	0	3	2	8	3	4	14	3	6	8	7	1	0
273	85	46	110	32	41	24	20	16	1	11	6	12	34	25	7	9	19	16	16	16
206	54	46	102	4	34	7	13	12	6	11	8	9	21	25	10	11	16	19	0	4
262	85	54	99	24	36	31	18	10	12	10	11	11	31	16	9	10	16	17	7	17
164	56	44	62	2	29	11	16	13	1	8	10	12	8	20	5	6	12	11	0	2
147	53	25	66	3	19	22	12	6	3	6	5	5	12	23	5	5	12	9	1	2
273	85	46	110	32	41	24	20	16	1	11	6	12	34	25	7	9	19	16	16	16
270	93	54	99	24	42	33	18	10	12	10	11	11	31	16	9	10	16	17	7	17
37	15	1	21	0	10	5	0	0	0	0	0	1	3	18	0	0	0	0	0	0
175	33	39	92	11	18	10	5	7	9	8	9	6	12	29	7	11	19	14	4	7

Anexo 5 Matriz factores de transformación resultados cuestionario de riesgos psicosociales intralaborales

IntraL	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Recompensas	Características del trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Calidad del rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de H.C.	Control y autonomía sobre el trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas emocionales	Demandas cuantitativas	Influencia del trabajo sobre el entorno o extralaboral	Demanda de carga mental	Demandas de la jornada de trabajo	Recompensas pertenencia y del trabajo	Reconocimiento y compensación
41,50	22,50	48,60	50,60	50,00	0,0	35,4	50,0	50,0	50,0	37,5	58,3	50,0	54,2	50,0	58,3	50,0	50,0	41,7	50,0	50,0
28,40	11,70	40,30	41,00	7,50	11,5	16,7	0,0	10,0	75,0	25,0	50,0	66,7	37,5	13,9	75,0	62,5	65,0	37,5	12,5	4,2
33,00	33,30	6,90	48,10	20,00	48,1	25,0	15,0	0,0	25,0	12,5	0,0	0,0	37,5	41,7	41,7	68,8	100,0	25,0	18,8	20,8
10,80	0,80	2,80	23,70	5,00	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	55,6	16,7	0,0	30,0	37,5	0,0	8,3
32,00	21,70	29,20	49,40	0,00	46,2	4,2	0,0	35,0	50,0	12,5	0,0	50,0	20,8	66,7	66,7	56,3	85,0	37,5	0,0	0,0
35,10	45,80	50,00	24,40	17,50	57,7	31,3	50,0	40,0	100,0	37,5	66,7	16,7	10,4	11,1	25,0	18,8	60,0	45,8	0,0	29,2
44,60	45,80	54,20	46,80	15,00	48,1	35,4	65,0	25,0	91,7	56,3	16,7	100,0	33,3	58,3	58,3	50,0	35,0	58,3	6,3	20,8
32,00	18,30	25,00	51,30	10,00	30,8	4,2	20,0	40,0	0,0	12,5	16,7	50,0	43,8	66,7	33,3	25,0	80,0	45,8	12,5	8,3
60,30	67,50	69,40	62,80	12,50	69,2	68,8	60,0	75,0	75,0	56,3	66,7	75,0	31,3	66,7	91,7	93,8	80,0	70,8	6,3	16,7
45,60	39,20	61,10	46,80	32,50	36,5	31,3	65,0	50,0	50,0	56,3	83,3	75,0	35,4	50,0	58,3	43,8	40,0	66,7	12,5	45,8
45,90	52,50	43,10	51,30	10,00	71,2	37,5	40,0	35,0	50,0	37,5	58,3	41,7	39,6	50,0	58,3	50,0	65,0	62,5	0,0	16,7
38,70	35,00	34,70	52,60	2,50	44,2	31,3	20,0	5,0	66,7	50,0	0,0	66,7	50,0	58,3	41,7	50,0	55,0	54,2	0,0	4,2
54,90	40,00	55,60	66,00	55,00	32,7	39,6	60,0	75,0	25,0	50,0	83,3	33,3	43,8	58,3	100,0	100,0	90,0	62,5	62,5	50,0
50,00	44,20	44,40	59,00	42,50	51,9	33,3	50,0	50,0	50,0	37,5	33,3	50,0	58,3	58,3	50,0	43,8	75,0	62,5	50,0	37,5
31,20	38,30	29,20	34,60	0,00	63,5	18,8	20,0	30,0	25,0	25,0	16,7	50,0	20,8	44,4	33,3	37,5	30,0	50,0	0,0	0,0
36,60	21,70	30,60	53,80	25,00	40,4	2,1	20,0	10,0	58,3	18,8	33,3	50,0	41,7	52,8	41,7	43,8	90,0	62,5	6,3	37,5
42,50	44,20	16,70	60,90	12,50	46,2	33,3	65,0	5,0	0,0	31,3	16,7	33,3	52,1	66,7	33,3	75,0	85,0	54,2	0,0	20,8
39,40	37,50	61,10	39,70	5,00	44,2	12,5	80,0	65,0	8,3	50,0	83,3	100,0	16,7	55,6	41,7	37,5	60,0	45,8	0,0	8,3
44,30	25,00	63,90	59,00	10,00	32,7	0,0	65,0	60,0	50,0	68,8	66,7	75,0	43,8	69,4	50,0	68,8	50,0	79,2	0,0	16,7
38,70	33,30	37,50	49,40	15,00	50,0	18,8	25,0	15,0	50,0	43,8	58,3	33,3	20,8	61,1	33,3	75,0	70,0	62,5	18,8	12,5
21,90	1,70	15,30	43,60	10,00	0,0	4,2	0,0	15,0	0,0	12,5	8,3	41,7	25,0	58,3	50,0	56,3	55,0	37,5	6,3	12,5
15,50	0,80	22,20	26,90	2,50	0,0	2,1	0,0	0,0	25,0	12,5	66,7	25,0	8,3	38,9	25,0	37,5	40,0	29,2	6,3	0,0
31,20	23,30	29,20	44,20	7,50	15,4	41,7	0,0	5,0	0,0	25,0	41,7	91,7	18,8	80,6	8,3	25,0	65,0	54,2	0,0	12,5
36,10	46,70	41,70	30,80	15,00	73,1	16,7	50,0	30,0	25,0	43,8	66,7	50,0	20,8	36,1	25,0	25,0	35,0	45,8	12,5	16,7
21,40	16,70	30,60	25,60	2,50	25,0	4,2	25,0	40,0	8,3	31,3	66,7	0,0	29,2	19,4	0,0	25,0	20,0	45,8	0,0	4,2
47,40	35,00	54,20	59,00	27,50	46,2	27,1	25,0	35,0	75,0	50,0	75,0	50,0	25,0	80,6	58,3	68,8	95,0	58,3	25,0	29,2
11,60	19,20	1,40	13,50	0,00	38,5	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	6,3	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
60,10	46,70	75,00	63,50	60,00	28,8	47,9	90,0	50,0	100,0	62,5	91,7	91,7	64,6	44,4	75,0	62,5	80,0	70,8	43,8	70,8
60,30	40,00	61,10	70,50	80,00	32,7	22,9	100,0	80,0	8,3	68,8	66,7	66,7	70,8	69,4	58,3	56,3	95,0	66,7	100,0	66,7
37,60	43,30	34,70	42,30	7,50	44,2	35,4	60,0	30,0	25,0	37,5	41,7	41,7	25,0	63,9	41,7	31,3	60,0	37,5	6,3	8,3
37,60	43,30	34,70	42,30	7,50	44,2	35,4	60,0	30,0	25,0	37,5	41,7	41,7	25,0	63,9	41,7	31,3	60,0	37,5	6,3	8,3
61,60	42,50	63,90	70,50	80,00	30,8	31,3	100,0	80,0	8,3	68,8	50,0	100,0	70,8	69,4	58,3	56,3	95,0	66,7	100,0	66,7
63,70	68,30	75,00	55,80	60,00	61,5	66,7	90,0	50,0	100,0	62,5	91,7	91,7	47,9	44,4	75,0	62,5	60,0	70,8	43,8	70,8
10,80	16,70	1,40	13,50	0,00	38,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	6,3	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
47,40	35,00	54,20	59,00	27,50	46,2	27,1	25,0	35,0	75,0	50,0	75,0	50,0	25,0	80,6	58,3	68,8	95,0	58,3	25,0	29,2
50,00	53,30	61,10	46,80	32,50	53,8	47,9	65,0	50,0	50,0	56,3	83,3	75,0	35,4	50,0	58,3	43,8	40,0	66,7	12,5	45,8
22,40	20,00	30,60	25,60	2,50	25,0	12,5	25,0	40,0	8,3	31,3	66,7	0,0	29,2	19,4	0,0	25,0	20,0	45,8	0,0	4,2
33,20	37,50	41,70	30,80	15,00	55,8	12,5	50,0	30,0	25,0	43,8	66,7	50,0	20,8	36,1	25,0	25,0	35,0	45,8	12,5	16,7
29,60	23,30	23,60	42,90	7,50	15,4	41,7	0,0	5,0	0,0	25,0	41,7	58,3	14,6	80,6	8,3	25,0	65,0	54,2	0,0	12,5
16,20	3,30	22,20	26,90	2,50	0,0	8,3	0,0	0,0	25,0	12,5	66,7	25,0	8,3	38,9	25,0	37,5	40,0	29,2	6,3	0,0
22,90	5,00	15,30	43,60	10,00	0,0	12,5	0,0	15,0	0,0	12,5	8,3	41,7	25,0	58,3	50,0	56,3	55,0	37,5	6,3	12,5
60,30	67,50	69,40	62,80	12,50	69,2	68,8	60,0	75,0	75,0	56,3	66,7	75,0	31,3	66,7	91,7	93,8	80,0	70,8	6,3	16,7
38,40	32,50	37,50	49,40	15,00	50,0	16,7	25,0	15,0	50,0	43,8	58,3	33,3	20,8	61,1	33,3	75,0	70,0	62,5	18,8	12,5
49,70	34,20	63,90	65,40	10,00	53,8	0,0	65,0	60,0	50,0	68,8	66,7	75,0	43,8	69,4	83,3	68,8	80,0	79,2	0,0	16,7
41,00	35,80	30,60	53,80	25,00	73,1	2,1	20,0	10,0	58,3	18,8	33,3	50,0	41,7	52,8	41,7	43,8	90,0	62,5	6,3	37,5
43,60	50,80	61,10	39,70	5,00	67,3	20,8	80,0	65,0	8,3	50,0	83,3	100,0	16,7	55,6	41,7	37,5	60,0	45,8	0,0	8,3
42,50	44,20	16,70	60,90	12,50	46,2	33,3	65,0	5,0	0,0	31,3	16,7	33,3	52,1	66,7	33,3	75,0	85,0	54,2	0,0	20,8
30,20	17,50	25,00	47,40	10,00	30,8	2,1	20,0	40,0	0,0	12,5	16,7	50,0	43,8	61,1	33,3	25,0	60,0	45,8	12,5	8,3
50,80	46,70	44,40	59,00	42,50	57,7	33,3	50,0	50,0	50,0	37,5	33,3	50,0	58,3	58,3	50,0	43,8	75,0	62,5	50,0	37,5
31,20	38,30	29,20	34,60	0,00	63,5	18,8	20,0	30,0	25,0	25,0	16,7	50,0	20,8	44,4	33,3	37,5	30,0	50,0	0,0	0,0
51,30	45,00	63,90	57,10	25,00	48,1	33,3	65,0	25,0	91,7	56,3	75,0	100,0	37,5	80,6	58,3	62,5	45,0	66,7	6,3	37,5
37,90	32,50	34,70	52,60	2,50	44,2	25,0	20,0	5,0	66,7	50,0	0,0	66,7	50,0	58,3	41,7	50,0	55,0	54,2	0,0	4,2
54,90	40,00	55,60	66,00	55,00	32,7	39,6	60,0	75,0	25,0	50,0	83,3	33,3	43,8	58,3	100,0	100,0	90,0	62,5	62,5	50,0

IntraL	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Recomensas	Características del trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Calidad del rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de H.C.	Control y autonomía sobre el trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas emocionales	Demandas cuantitativas	Influencia del trabajo sobre el entorno laboral	Demanda de carga mental	Demandas de la jornada de trabajo	Responsabilidad y del trabajo	Recomiendo y compensación
32,20	22,50	29,20	49,40	0,00	46,2	6,3	0,0	35,0	50,0	12,5	0,0	50,0	20,8	66,7	66,7	56,3	85,0	37,5	0,0	0,0
31,40	34,20	50,00	24,40	17,50	38,5	22,9	50,0	40,0	100,0	37,5	66,7	16,7	10,4	11,1	25,0	18,8	60,0	45,8	0,0	29,2
10,80	0,80	2,80	23,70	5,00	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	55,6	16,7	0,0	30,0	37,5	0,0	8,3
33,00	33,30	6,90	48,10	20,00	48,1	25,0	15,0	0,0	25,0	12,5	0,0	0,0	37,5	41,7	41,7	68,8	100,0	25,0	18,8	20,8
45,10	50,00	43,10	51,30	10,00	71,2	31,3	40,0	35,0	50,0	37,5	58,3	41,7	39,6	50,0	58,3	50,0	65,0	62,5	0,0	16,7
27,60	9,20	40,30	41,00	7,50	11,5	10,4	0,0	10,0	75,0	25,0	50,0	66,7	37,5	13,9	75,0	62,5	65,0	37,5	12,5	4,2
50,00	50,00	48,60	50,60	50,00	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	37,5	58,3	50,0	54,2	50,0	58,3	50,0	50,0	41,7	50,0	50,0
10,80	0,80	2,80	23,70	5,00	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	55,6	16,7	0,0	30,0	37,5	0,0	8,3
29,60	16,70	29,20	47,40	0,00	34,6	4,2	0,0	35,0	50,0	12,5	0,0	50,0	20,8	66,7	66,7	56,3	70,0	37,5	0,0	0,0
32,20	39,20	50,00	22,40	17,50	42,3	31,3	50,0	40,0	100,0	37,5	66,7	16,7	10,4	11,1	25,0	18,8	45,0	45,8	0,0	29,2
47,70	35,80	63,90	55,10	25,00	36,5	22,9	65,0	25,0	91,7	56,3	75,0	100,0	37,5	80,6	58,3	62,5	30,0	66,7	6,3	37,5
31,20	18,30	25,00	49,40	10,00	30,8	4,2	20,0	40,0	0,0	12,5	16,7	50,0	43,8	66,7	33,3	25,0	65,0	45,8	12,5	8,3
59,50	67,50	69,40	60,90	12,50	69,2	68,8	60,0	75,0	75,0	56,3	66,7	75,0	31,3	66,7	91,7	93,8	65,0	70,8	6,3	16,7
45,90	40,00	61,10	46,80	32,50	40,4	29,2	65,0	50,0	50,0	56,3	83,3	75,0	35,4	50,0	58,3	43,8	40,0	66,7	12,5	45,8
42,50	41,70	43,10	51,30	10,00	55,8	27,1	40,0	35,0	50,0	37,5	58,3	41,7	39,6	50,0	58,3	50,0	65,0	62,5	0,0	16,7
37,90	32,50	34,70	52,60	2,50	44,2	25,0	20,0	5,0	66,7	50,0	0,0	66,7	50,0	58,3	41,7	50,0	55,0	54,2	0,0	4,2
57,00	39,20	68,10	66,00	55,00	30,8	39,6	60,0	75,0	100,0	50,0	83,3	33,3	43,8	58,3	100,0	100,0	90,0	62,5	62,5	50,0
42,80	45,00	16,70	60,90	12,50	46,2	35,4	65,0	5,0	0,0	31,3	16,7	33,3	52,1	66,7	33,3	75,0	85,0	54,2	0,0	20,8
40,70	41,70	61,10	39,70	5,00	44,2	22,9	80,0	65,0	8,3	50,0	83,3	100,0	16,7	55,6	41,7	37,5	60,0	45,8	0,0	8,3
50,00	44,20	44,40	59,00	42,50	51,9	33,3	50,0	50,0	50,0	37,5	33,3	50,0	58,3	58,3	50,0	43,8	75,0	62,5	50,0	37,5
51,30	39,20	63,90	65,40	10,00	63,5	2,1	65,0	60,0	50,0	68,8	66,7	75,0	43,8	69,4	83,3	68,8	80,0	79,2	0,0	16,7
38,70	33,30	37,50	49,40	15,00	50,0	18,8	25,0	15,0	50,0	43,8	58,3	33,3	20,8	61,1	33,3	75,0	70,0	62,5	18,8	12,5
31,20	38,30	29,20	34,60	0,00	63,5	18,8	20,0	30,0	25,0	25,0	16,7	50,0	20,8	44,4	33,3	37,5	30,0	50,0	0,0	0,0
22,90	5,00	15,30	43,60	10,00	0,0	12,5	0,0	15,0	0,0	12,5	8,3	41,7	25,0	58,3	50,0	56,3	55,0	37,5	6,3	12,5
16,20	3,30	22,20	26,90	2,50	0,0	8,3	0,0	0,0	25,0	12,5	66,7	25,0	8,3	38,9	25,0	37,5	40,0	29,2	6,3	0,0
32,20	26,70	29,20	44,20	7,50	15,4	50,0	0,0	5,0	0,0	25,0	41,7	91,7	18,8	80,6	8,3	25,0	65,0	54,2	0,0	12,5
37,10	50,00	41,70	30,80	15,00	73,1	25,0	50,0	30,0	25,0	43,8	66,7	50,0	20,8	36,1	25,0	25,0	35,0	45,8	12,5	16,7
22,40	20,00	30,60	25,60	2,50	25,0	12,5	25,0	40,0	8,3	31,3	66,7	0,0	29,2	19,4	0,0	25,0	20,0	45,8	0,0	4,2
47,40	35,00	54,20	59,00	27,50	46,2	27,1	25,0	35,0	75,0	50,0	75,0	50,0	25,0	80,6	58,3	68,8	95,0	58,3	25,0	29,2
10,60	15,80	1,40	13,50	0,00	26,9	10,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	6,3	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
69,60	77,50	75,00	63,50	60,00	80,8	68,8	90,0	50,0	100,0	62,5	91,7	91,7	64,6	44,4	75,0	62,5	80,0	70,8	43,8	70,8
63,10	47,50	63,90	70,50	80,00	25,0	50,0	100,0	80,0	8,3	68,8	50,0	100,0	70,8	69,4	58,3	56,3	95,0	66,7	100,0	66,7
36,30	39,20	34,70	42,30	7,50	36,5	33,3	60,0	30,0	25,0	37,5	41,7	41,7	25,0	63,9	41,7	31,3	60,0	37,5	6,3	8,3
48,50	45,00	48,60	50,60	50,00	38,5	50,0	50,0	50,0	50,0	37,5	58,3	50,0	54,2	50,0	58,3	50,0	50,0	41,7	50,0	50,0
28,40	11,70	40,30	41,00	7,50	11,5	16,7	0,0	10,0	75,0	25,0	50,0	66,7	37,5	13,9	75,0	62,5	65,0	37,5	12,5	4,2
33,00	33,30	6,90	48,10	20,00	48,1	25,0	15,0	0,0	25,0	12,5	0,0	0,0	37,5	41,7	41,7	68,8	100,0	25,0	18,8	20,8
40,20	33,30	30,60	53,80	25,00	59,6	10,4	20,0	10,0	58,3	18,8	33,3	50,0	41,7	52,8	41,7	43,8	90,0	62,5	6,3	37,5
47,40	35,00	54,20	59,00	27,50	46,2	27,1	25,0	35,0	75,0	50,0	75,0	50,0	25,0	80,6	58,3	68,8	95,0	58,3	25,0	29,2
21,60	17,50	30,60	25,60	2,50	17,3	14,6	25,0	40,0	8,3	31,3	66,7	0,0	29,2	19,4	0,0	25,0	20,0	45,8	0,0	4,2
34,80	42,50	41,70	30,80	15,00	55,8	25,0	50,0	30,0	25,0	43,8	66,7	50,0	20,8	36,1	25,0	25,0	35,0	45,8	12,5	16,7
24,20	9,20	15,30	43,60	10,00	0,0	22,9	0,0	15,0	0,0	12,5	8,3	41,7	25,0	58,3	50,0	56,3	55,0	37,5	6,3	12,5
32,20	26,70	29,20	44,20	7,50	15,4	50,0	0,0	5,0	0,0	25,0	41,7	91,7	18,8	80,6	8,3	25,0	65,0	54,2	0,0	12,5
11,90	20,00	1,40	13,50	0,00	38,5	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	6,3	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
39,40	35,80	37,50	49,40	15,00	50,0	25,0	25,0	15,0	50,0	43,8	58,3	33,3	20,8	61,1	33,3	75,0	70,0	62,5	18,8	12,5
38,70	46,70	34,70	42,30	7,50	44,2	43,8	60,0	30,0	25,0	37,5	41,7	41,7	25,0	63,9	41,7	31,3	60,0	37,5	6,3	8,3
16,20	3,30	22,20	26,90	2,50	0,0	8,3	0,0	0,0	25,0	12,5	66,7	25,0	8,3	38,9	25,0	37,5	40,0	29,2	6,3	0,0
70,40	70,80	63,90	70,50	80,00	78,8	50,0	100,0	80,0	8,3	68,8	50,0	100,0	70,8	69,4	58,3	56,3	95,0	66,7	100,0	66,7
53,10	45,00	63,90	65,40	10,00	65,4	14,6	65,0	60,0	50,0	68,8	66,7	75,0	43,8	69,4	83,3	68,8	80,0	79,2	0,0	16,7
67,50	70,80	75,00	63,50	60,00	69,2	64,6	90,0	50,0	100,0	62,5	91,7	91,7	64,6	44,4	75,0	62,5	80,0	70,8	43,8	70,8
42,30	46,70	61,10	39,70	5,00	55,8	22,9	80,0	65,0	8,3	50,0	83,3	100,0	16,7	55,6	41,7	37,5	60,0	45,8	0,0	8,3
37,90	44,20	34,70	42,30	7,50	36,5	45,8	60,0	30,0	25,0	37,5	41,7	41,7	25,0	63,9	41,7	31,3	60,0	37,5	6,3	8,3
70,40	70,80	63,90	70,50	80,00	78,8	50,0	100,0	80,0	8,3	68,8	50,0	100,0	70,8	69,4	58,3	56,3	95,0	66,7	100,0	66,7
69,60	77,50	75,00	63,50	60,00	80,8	68,8	90,0	50,0	100,0	62,5	91,7	91,7	64,6	44,4	75,0	62,5	80,0	70,8	43,8	70,8
9,50	12,50	1,40	13,50	0,00	19,2	10,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	6,3	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
45,10	27,50	54,20	59,00	27,50	34,6	20,8	25,0	35,0	75,0	50,0	75,0	50,0	25,0	80,6	58,3	68,8	95,0	58,3	25,0	29,2
#####	3704,10	#####	#####	2117,5	4379	2786	4155	3500	4158	3914	5059	5534	3511	5867	4850	5127	6570	5408	1764	2354
38,66	34,30	39,82	46,36	19,606	40,55	25,8	38,47	32,41	38,5	36,24	46,84	51,24	32,51	54,32	44,9	47,47	60,83	50,08	16,34	21,8

	2	3	6	24	26	28	30	31	1	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	25	27	29	
Nº	VTV2 mucho tiempo traslad ándome de ida y vuelta	VTV3 transpo rto cómo damente entre mi casa y el trabajo	VyE2 En la zona donde vivo se presentan hurto s	IET1 proble mas person ales o familiar es	IET2 proble mas person ales o familiar es me jores	IET3 proble mas person ales o familiar es me jores	SEF2 tengo otros compro misos econó micos que afectan	SEF3 tengo hogar compro misos econó micos que afectan	VTV1 Es fácil para transportar entre mi casa y el trabajo	VTV4 transpo rto cómo damente entre mi casa y el trabajo	VyE1 La zona donde vivo es segura	VyE3 Desde donde vivo me es fácil llegar al centro	VyE4 Cerca a mi viviend a las vías están en buenas condicio nes	VyE5 Cerca a mi viviend a encuen tro fáci lmente	VyE6 Las condici ones de mi viviend a son buenas	VyE7 En mi viviend a hay servicio s de agua y luz	VyE8 Las condici ones de mi viviend a me permite n	VyE9 Las condici ones de mi viviend a me permite n	TFT1 Queda tiempo para activida des de recreac ión	TFT2 Fuera del trabajo tengo tiempo suficie nte para atender mis asunto s	TFT3 tengo tiempo para compar tir con mi familia	TFT4 tengo tiempo para compar tir con mi familia	CR11 buena comuni cación con las person as	CR12 Las relacio nes con mis amigos son buenas	CR13 Conver so con person as cercan as sobre diferen tes temas	CR14 mis amigos están dispues tos a escucha rme cuando necesito	RF1 Cuanto con el apoyo de mi familia cuando tengo proble mas	CR15 Puedo hablar con person as cercan as	RF2 La relació n con mi familia cercan a es cordial	RF3 Los proble mas con mis familia res los resolvo bien	SEF1 El dinero que ganamos en el hogar es suficiente	
1	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	1	4	1	0	2	4	4	4	4	4	2	0	2	1	2	0	2	4	2	
2	4	0	4	2	1	2	0	1	4	4	2	2	4	0	1	0	4	3	4	4	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1
3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	2	3	2	1	4	1	2	1	2	0	2	2	1		
4	1	2	4	4	0	0	0	1	3	1	2	2	3	4	0	0	4	4	4	4	3	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0	
5	0	2	2	2	4	0	0	1	3	0	4	4	3	4	0	0	3	4	3	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	
6	1	4	4	4	4	0	0	4	2	1	4	2	1	4	0	0	3	2	2	3	1	4	1	3	1	0	2	0	3	0		
7	4	4	2	4	4	0	2	4	2	4	3	4	4	3	0	0	1	3	3	3	3	2	0	4	2	0	2	0	3	1		
8	1	4	4	4	4	0	0	4	1	1	4	4	4	2	3	4	0	4	4	4	4	0	2	0	0	0	0	0	4	0		
9	0	4	4	4	4	3	2	2	4	3	0	4	3	2	1	4	0	2	4	2	2	2	3	1	2	1	1	0	1	2	0	
10	4	3	3	3	3	3	2	2	1	4	1	2	4	4	4	1	2	4	3	3	3	4	1	3	2	1	2	1	3	2		
11	4	3	4	2	1	1	4	2	0	4	4	3	4	4	2	3	0	4	4	4	4	1	1	1	4	2	0	1	0	2	1	
12	4	1	4	4	4	0	3	3	1	4	3	4	2	1	2	3	0	4	4	2	2	2	1	0	3	1	0	2	0	4	2	
13	1	0	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	4	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	
14	0	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	0	3	2	3	3	2	2	2	
15	1	2	4	4	4	4	4	4	0	3	2	0	4	4	1	2	4	3	4	4	4	0	3	0	4	4	0	0	3	0	0	
16	4	4	2	2	4	0	2	3	1	4	1	4	4	4	4	2	0	4	3	2	0	4	4	4	4	0	4	1	3	0		
17	1	0	4	4	4	1	1	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	4	3	0	4	0	3	0	
18	0	4	4	4	4	0	4	3	0	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	2	3	4	4	3	0	3	0	3	0	
19	1	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	2	4	1	4	1	4	1	4	2	1	2	4	4	4	4	1	1	1	4	1	
20	4	3	4	4	2	2	0	2	4	2	4	4	4	4	3	4	1	1	4	3	4	4	2	2	4	4	1	2	0	2	1	
21	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	3	4	0	3	4	0	3	4	1	4	2	3	4	1	4	1	4	1
22	4	4	4	1	1	1	4	3	1	1	3	3	4	2	1	0	4	1	3	2	4	2	3	4	4	3	0	4	0	4	0	
23	4	4	4	1	1	1	2	4	1	3	3	4	2	4	4	4	4	1	4	2	2	3	4	2	4	3	0	3	0	2	1	
24	4	4	3	2	2	1	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	1	2	1	3	2	
25	1	3	2	1	2	0	4	3	4	4	2	4	1	2	4	3	2	4	4	4	1	3	4	3	4	4	0	2	0	3	0	
26	0	3	4	2	3	0	2	4	4	4	1	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	1	1	0	3	1		
27	1	1	2	4	2	0	0	0	3	0	3	4	4	3	4	3	1	4	2	3	4	4	4	2	2	0	0	4	0	3	0	
28	4	0	3	2	2	2	1	1	3	2	4	2	4	0	1	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	1	
29	1	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	4	4	2	1	3	2	1	3	2	2	4	4	1	4	1	2	3	0	
30	0	2	3	4	1	0	1	1	2	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	1	4	1	4	3	2	4	0	4	1	3	0	
31	1	4	3	2	4	0	3	3	1	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	1	2	
32	4	2	3	4	2	2	2	2	1	3	1	4	4	3	0	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	0	3	0	4	0	
33	2	0	4	4	1	0	1	1	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	1	4	0	4	1		
34	1	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4	1	2	3	2	3	2	2	4	3	0	4	0	4	0	2	1	
35	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	0	4	0	3	0		

Anexo 6 Matriz de promedio de dimensiones – cuestionario riesgo psicológico extralaboral

N°	Tiempo fuera del trabajo				Relaciones familiares			Comunicación y relaciones interpersonal					Situación económica de			Características de la vivienda y el entorno								Influencia del entorno ex			Desplazamiento vivienda - trabajo					
	TFT1	TFT2	TFT3	TFT4	RF1	RF2	RF3	CR1	CR2	CR3	CR4	CR5	SEF1	SEF2	SEF3	VyE1	VyE2	VyE3	VyE4	VyE5	VyE6	VyE7	VyE8	VyE9	IEET1	IEET2	IEET3	VTV1	VTV2	VTV3	VTV4	
1	4	4	4	4	2	2	4	2	0	2	1	0	2	2	2	4	4	4	1	4	1	1	0	2	4	2	2	4	4	2	3	
2	3	4	4	0	0	0	4	3	0	0	0	1	0	1	4	4	4	2	2	4	0	1	0	4	2	1	2	1	4	0	4	
3	2	3	2	1	2	2	2	4	1	2	1	0	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	
4	4	4	3	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	1	4	2	2	3	4	0	0	4	4	0	0	1	1	2	3		
5	4	3	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	2	4	4	3	4	4	0	0	3	2	4	0	1	0	2	3	
6	2	2	3	1	0	0	3	4	1	3	1	2	0	0	1	4	4	2	1	4	4	0	0	3	4	4	0	4	1	4	2	
7	3	3	3	3	0	0	3	2	0	4	2	2	1	2	2	4	2	3	4	4	3	0	0	1	4	4	0	4	4	4	2	
8	4	4	4	0	0	0	4	2	0	2	0	0	0	0	1	4	4	4	2	3	4	0	4	4	4	0	4	1	4	1		
9	4	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	0	0	2	2	0	4	4	3	2	1	4	0	2	4	3	2	4	0	4	3	
10	4	3	3	3	1	1	3	4	1	3	2	2	2	2	1	3	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	1	4	3	4	
11	4	4	4	1	0	0	2	1	1	4	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4	4	3	0	4	2	1	1	0	4	1	4	
12	4	2	2	2	0	0	4	1	0	3	1	2	2	3	3	4	4	2	1	2	3	0	4	4	4	4	0	1	4	1	4	
13	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	1	2	1	2	2	4	1	0	3	4	
14	3	3	3	3	3	2	2	3	0	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	1	0	2	2	
15	4	4	4	0	0	0	3	3	0	4	4	0	0	4	2	4	0	4	4	1	2	4	3	4	4	4	0	1	2	3	4	
16	4	3	2	2	0	1	3	4	4	4	4	4	0	2	3	1	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	0	1	4	4	4	
17	4	3	4	2	0	0	3	2	4	4	3	4	0	2	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	1	4	1	0	4	
18	4	4	1	2	0	0	3	3	4	4	3	3	0	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	0	0	4	4	3	
19	4	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	2	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	3	3	
20	4	3	4	4	1	0	2	2	2	4	4	2	1	0	2	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	2	3	2	4	4	3	2
21	3	4	1	4	1	1	4	2	3	4	4	4	1	2	2	4	4	4	2	3	3	3	4	0	2	2	1	4	4	4	2	
22	3	2	4	2	0	0	4	3	4	4	3	4	0	4	3	3	4	3	4	2	2	1	0	4	1	1	1	1	4	4	1	
23	4	2	2	3	0	0	2	4	2	4	3	3	1	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	3	
24	4	3	2	3	1	1	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	1	4	4	
25	4	4	4	1	0	0	3	3	4	3	4	2	0	4	3	2	2	4	1	2	4	3	2	2	2	2	0	4	1	3	4	
26	3	2	2	3	1	0	3	2	2	4	3	1	1	2	4	1	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	0	4	0	3	4
27	2	3	4	4	0	0	3	4	2	2	0	4	0	0	3	2	4	4	3	4	4	3	1	4	4	2	2	0	3	1	0	
28	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	1	1	4	3	2	4	4	0	1	1	4	4	2	2	2	3	4	0	2	
29	3	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	2	1	4	3	2	1	2	3	
30	4	1	4	1	0	1	3	4	3	2	4	4	0	1	1	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	0	2	0	2	4	
31	2	4	3	2	2	2	1	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	0	1	4	4	
32	4	4	3	4	0	0	4	4	4	3	3	3	0	2	2	1	3	4	4	3	0	4	1	4	4	4	2	1	4	2	3	
33	3	2	4	3	1	0	4	2	2	4	4	4	1	1	1	3	4	3	2	3	1	4	4	4	4	1	0	3	2	0	3	
34	2	3	2	2	0	0	2	4	3	0	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	2	3	4	3	4	1	3	2	
35	4	3	3	4	0	0	3	3	4	3	4	4	0	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	
36	2	3	4	1	2	2	3	2	2	4	3	3	1	0	2	3	2	3	2	4	3	4	1	0	2	4	3	4	4	4	1	
37	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	1	2	2	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	
38	4	4	4	2	0	0	3	3	3	3	4	4	0	4	3	2	2	4	4	4	3	4	1	1	4	3	2	1	4	4	4	
39	4	2	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	3	1	4	1	4	1	4	4	2	2	1	2	0	3	4	
40	3	4	4	3	4	4	4	4	0	2	3	4	0	3	2	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2	4	1	1	3	4	
41	4	4	4	2	0	1	3	3	1	2	3	1	0	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	2	1	1	0	4	1	4	
42	3	2	2	3	4	4	4	2	1	3	3	4	0	2	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	2	2	1	1	0	3	
43	4	4	3	2	0	0	4	4	3	4	3	1	0	0	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	1	0	2	3	
44	4	3	3	4	0	0	4	4	4	0	3	2	1	1	1	4	2	4	4	4	4	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	
45	4	4	4	3	0	0	2	4	2	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	0	0	3	4	4	3	
46	4	4	4	4	0	0	3	3	3	0	2	4	0	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	
47	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	0	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	0	0	3	3	4	4	
48	4	2	2	1	1	1	3	4	2	1	4	4	0	4	4	2	2	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3

REFERENCIA

- Agencia Europea para la seguridad y el trabajo: Marco estratégico. (2007).
<https://osha.europa.eu/es>
- Baena, V. G. (2010). Teorías y líneas de investigación. *Cuadernos de Gestión*, 10, 128. <https://doi.org/10.5295>
- Balseca, C. E. (2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador - Quito (GOE)*. <https://bit.ly/3IHZQaY>
- Baquero, J. (2018). *Metodología de la investigación jurídica* (Corporación de estudios y publicaciones (Ed.)).
- Barreto, C., Benavides, J., Garavito, A., & Gordillo, N. (2017). *Metodologías y Métodos de Trabajo Social* (D. C. Universidad de la Salle Facultad de Trabajo Social Bogotá (Ed.); tercera). [file:///D:/set/insersion 1/PDF LULA/Nueva carpeta/IMP%20PRIMIR/barreto met y metodo ts cursiva.pdf](file:///D:/set/insersion%201/PDF%20LULA/Nueva%20carpeta/IMP%20PRIMIR/barreto%20met%20y%20metodo%20ts%20cursiva.pdf)<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000348.pdf>
- Bestratén, M., Guardino, X., Iranzo, Y., Piqué, T., & Pujo, L. (2011). Seguridad en el Trabajo. In I. N. de S. e H. en el Trabajo (Ed.), *Ministerio del trabajo e inmigración: Vol. VI*. Servicio de Ediciones y Publicaciones - INSHT. <https://bit.ly/351cBhX>
- Brito, C., Pitre, R., Cardona, D., & Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el desempeño del personal en una empresa de Servicio. *Revista de Información Tecnológica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000100141>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159–172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Canales, M. (2015). Metodología de la Investigación Social. In LOM Ediciones (Ed.), *Investigación y Pensamiento Crítico* (Segunda, Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.37387/ipc.v3i1.44>
- Canales, M. U. (2013). Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. *Revista Hojas y Hablas*, 91–96.
- Caro, C., & Alarcón, R. (2021). Policía Nacional: Factores psicosociales que condicionan su interacción con la comunidad. *Trabajo de Fin de Carrera*.

- <https://bit.ly/3II7aDu>
- Cevallos A., M. (2016). Análisis de clima laboral en repartos navales de la ciudad de Guayaquil. *Trabajo de Fin de Carrera*. <https://bit.ly/3Gj523O>
- Cevallos, E. C. (2020). *Uso progresivo de la fuerza policial*. 95. <https://bit.ly/3yhsJG8>
- Chávez, E. (2017). Identificación de los factores de riesgo laborales y su influencia en la calidad de vida laboral del personal de la sala de autopsias del departamento médico legal de la Policía Nacional". *Universidad Central Del Ecuador*, 119. <https://bit.ly/3pKiSVM>
- Coca, C., & Thomas, M. (2017). Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. *Revista Policía y Seguridad Pública*, 7(2), 143–225. <https://doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5465>
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. 1–136. <https://bit.ly/3vf9GcE>
- Daza, F., & Bilbao P., J. (1995). NTP 443. NTP 926 Actualizada. Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, 1–5. <https://bit.ly/3LN4wwZ>
- Enríquez, B. (2020). Diseño del sistema de prevención de riesgos laborales para los puestos operativos de la Empresa Pública de Movilidad del Norte. *Universidad Técnica Del Norte*, 159. <https://bit.ly/36RQknu>
- González F., A. Y. (2021). Síndrome de burnout y agresividad en los efectivos de la Policía Nacional del Perú de las comisarias del distrito de Comas, Lima 2017. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. <https://bit.ly/3FfXugJ>
- Graneros, B. (2018). Estrés laboral en personal Policial con turnos rotativos y fijos. *Trabajo de Fin de Carrera*, 73. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>
- Guerra, P., & Montenegro, H. (2017). Conocimiento pedagógico: Explorando nuevas aproximaciones. *Educacao e Pesquisa*, 43(3), 663–680. <https://doi.org/10.1590/S1517-9702201702156031>
- Hernández, R., Mendoza, C., Mendoza, P., & Sampieri, P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In McGraw Hill (Ed.), *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y*

- mixta* (tercera).
- Hernández S., R., Fernández, G., Baptista, P., & Sampieri, P. (2016). *Metodología de la Investigación* (McGraw-Hill / Ineramericana Editores (Ed.); Sexta). <https://n9.cl/maxuk>
- Hjorth, S. (2018). Evaluación y reducción de riesgo en el trabajo de campo. *Alteridades*, 28(56), 73–84. <https://doi.org/https://bit.ly/3QG2CRI>
- Holguín, C. E. (2019). Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local. *Pontificia Universidad Católica Del Ecuador*. <https://bit.ly/37hkrVX>
- IESS. (2016). Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo. *Resolución No. C.D. 513, 2213*, 1–29. <https://bit.ly/3EMm4qb>
- INEC. (2021). Boletín Técnico de Resultados de la Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares (Seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo). *Boletín Técnico de Resultados 2020*, 1–30. <https://bit.ly/3tp2T11>
- INSHT. (2012). NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación Clotilde Nogareda Cuixart. *INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, 1–6. <https://bit.ly/3FOHJOd>
- INSST. (2017). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud En El Trabajo (INSST), O.A., M.P.*, 7(1), 37–72. <https://bit.ly/3RlvizO>
- Jiménez, A., Flores, É., & Romero, E. (2018). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 15(2). <https://bit.ly/3oJjfR9>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2015). Factores humanos y motivación. In McGraw Hill (Ed.), *Administración. Una perspectiva global empresarial* (décimo cua, pp. 385–410).
- Ley Organica de seguridad y salud en el trabajo, Asamblea Nacional República del Ecuador 1 (2017). <https://bit.ly/3EKgiW7>
- Ley Organica De Servicio Publico, Losep, Registro Oficial Suplemento 294 1 (2016). <https://bit.ly/2YRUynJ>
- Linares, O., Maldonado, C. F., & Gutiérrez, R. E. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6–16. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a01>

- Mansilla, F., Favieres, A., & Aranda, D. (2020). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Revista Salud Ocupacional*, 1–28. <https://doi.org/10.2307/j.ctv182jsj0.12>
- Ministerio de Protección Social Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial: validado por el Sistema General de Riesgos Profesionales* (Pontificia Universidad Javeriana (Ed.)). <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a La Evaluación.*, 1–8. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2019). Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025. *Dirección Nacional de Ambiente y Salud. Secretaría Nacional de Promoción de La Salud e Igualdad*, 126. <https://n9.cl/4khyb>
- Ministerio del Interior. (2016). Guía para la prevención de riesgos genéricos derivados de la actividad laboral de los servidores policiales y civiles de la Policía Nacional del Ecuador. *Ministerio Del Interior*. <https://bit.ly/3wUb5JI>
- Ministerio del Interior. (2019). Guía de prevención de riesgos de la Policía Nacional. *Guía de La Policía Nacional Del Ecuador*, 1–33. <https://bit.ly/3BjqIfM>
- Moreno, B., & Báez, C. (2014). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *NIPO 792-11-088-1*, 20(10), 10–188. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Moreno, B., & Rodríguez, R. (2017). Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. *Sociología de La Salud Laboral*, 41–68. <https://bit.ly/39nOfTu>
- Neffa, J. C. (2016). Riesgos psicosociales en el trabajo. In C. de I. para los T. CITRA (Ed.), *Prevención de riesgos laborales* (segunda, Issue August). <https://bit.ly/3OCbPsC>
- Neffa, J. C. (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Del Centro de Estudios de Sociología Del Trabajo*, 11, 43–104. <https://bit.ly/3xRNBp2>

- Noguera, K., & Puerres, S. (2021). Factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales técnico operativo del eje preventivo del distrito Ciudad Blanca pertenecientes a la Subzona Imbabura N°10 en el contexto del Covid -19” Ibarra-Ecuador 2021. *Trabajo de Grado*. <https://bit.ly/3zFp1t0>
- Orbe, D., Reyes, B., Carrión, C., & Cabrera, V. (2021). Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva preprofesional. *Revista Interdisciplinar: Ciencia Latina - México*, 5(3). <https://bit.ly/3y51wbB>
- Pozo, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 82. <https://bit.ly/3Om1jXf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In Universidad Ricardo Palma (Ed.), *Mycological Research*. <https://bit.ly/3oGuVTw>
- Santos, K. (2016). *Resiliencia y riesgos psicosociales en efectivos policiales de Secesver del Distrito de Ventanilla – Regpol Callao -2015*. <https://bit.ly/31FmEry>
- SGRT IESS. (2018). Boletín estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales 2018. *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*, 1–34. <https://bit.ly/3NuLLzP>
- Sierra, F. (2018). La base teórica de Vygotsky en las acciones profesionales del trabajo social en Puerto Rico: ¿Por qué intervenir tomando en cuenta la historia y la cultura del sistema cliente? *Voces Desde El Trabajo Social*, 6(1), 134–157. <https://doi.org/10.31919/voces.v6i1.125>
- Sierra Rodríguez, E. (2016). Análisis de las ventajas y desventajas de las estrategias de incentivos, compensación y beneficios y su impacto en las organizaciones. In *Trabajo de titulación post grado*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Suárez, D., Álvarez, E., & Machado, C. (2020). Variables a Considerar para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la Policía Nacional. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*.
- Vargas Castro, A. S. (2019). Desempeño laboral en el personal administrativo de la región policial de Cusco, 2018. *Trabajo de Fin de Carrera*, 75.

- Vásconez, R. (2016). Identificación de riesgos psicosociales en el talento humano del grupo de intervención y rescate de la Policía Nacional del Distrito Metropolitano de Quito. *Trabajo de Fin de Carrera*. <https://bit.ly/3yfmNgS>
- Vilchez, R., Yubis, V., Parra, Y., & González, V. (2018). Enfoques, Teorías y Perspectivas del Trabajo Social y sus Programas Académicos. In CECAR - Corporación Universitaria del Caribe (Ed.), *Sociología de la salud laboral*. <https://doi.org/10.21892/9789588557731>
- Zuazo, A. L. (2019). Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. In *Trabajo de fin de carrera*. <http://hdl.handle.net/10757/625148>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Adriana Lucia Zuleta Bastidas** con CC: # **1002270880** y **Silvia Yomara Fuel Martínez** con CC: # **1002645669** autoras del Trabajo de Titulación, “**Factores de Riesgo Psicosocial del personal policial operativo que labora en la ciudad de Ibarra, durante el año 2022**”, previo a la obtención del título de Licenciadas en Trabajo Social, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 6 de septiembre del 2022

f.



Adriana Lucia Zuleta Bastidas
CC. 1002270880

f.



Silvia Yomara Fuel Martínez
CC. 1002645669

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN		
TEMA Y SUBTEMA:	Factores de Riesgo Psicosocial del personal policial operativo que labora en la ciudad de Ibarra, durante el año 2022.	
AUTOR(ES)	Zuleta Bastidas, Adriana Lucia Fuei Martínez, Silvia Yomara	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. León Nevarez, Roxana, Mgs.	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas	
CARRERA:	Trabajo Social	
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciadas en Trabajo Social	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	6 de septiembre del 2022	No. DE PÁGINAS: 109
ÁREAS TEMÁTICAS:	Riesgos Psicosociales, Factores Extralaborales, Factores Intralaborales, Desempeño Laboral	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Intralaboral, Extralaboral, Dimensiones, Dominios, Liderazgo, Control y Demandas del Trabajo, Recompensas, Comunicación, Relaciones Familiares, Tiempo de Trabajo	
RESUMEN/ABSTRACT		
<p>La presente investigación pretende determinar los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en el personal operativo de la Policía de la ciudad de Ibarra. Además, está orientado a describir los factores de riesgo extralaboral y las condiciones intralaborales que inciden en el desarrollo de la actividad ocupacional. Con este propósito se planteó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, mediante la evaluación de riesgos psicosociales utilizando los cuestionarios emitidos por el Ministerio de Protección social de Colombia (2010), un cuestionario de evaluación de riesgos intralaborales y un segundo cuestionario estructurado para la evaluación de riesgos extralaborales, aplicados a una muestra aleatoria de 108 policías de Ibarra. De los resultados se identifica que los trabajadores policiales se encuentran frente a percepciones y experiencias que afectan con un nivel alto y muy alto de riesgo psicosocial tanto en el ámbito extralaboral como intralaboral.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-99-134-3865 +593-96-837-1223	Email: silvia_fuei@hotmail.com adriana.zuleta@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez Christopher Fernando	
	Teléfono: : +593-990331766	
	E-mail: Christopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
No. DE REGISTRO (en base a datos):		
No. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (Tesis en la web):		