

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Clínico.

### TRABAJO DE TITULACIÓN

Título del Proyecto

**Riesgos Psicosociales en Policías del GAD Municipal. Riobamba, 2019**

#### **Autores:**

Barrionuevo Peña Luis Miguel  
Chimborazo Orellana Brayan Edison

#### **Tutora:**

Psc. Cl. Lilian Verónica Granizo Lara. Mgs.

**Riobamba – Ecuador**

**Año 2020**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Mgs. Lilian Verónica Granizo Lara, docente de la Carrera de Psicología Clínica de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Chimborazo.

### **CERTIFICO**

Haber asesorado y revisado el informe final del Proyecto de Investigación titulado **“RIESGOS PSICOSOCIALES EN POLICÍAS DEL GAD MUNICIPAL. RIOBAMBA, 2019”**, realizado por el Sr. LUIS MIGUEL BARRIONUEVO PEÑA con C.C. 160052654-3, y el Sr. BRAYAN EDISON CHIMBORAZO ORELLANA con C.C. 140047330-0, los mismos que cumple con los parámetros establecidos por la institución, por lo tanto, se encuentra **APROBADO Y APTO PARA PRESENTARSE A LA DEFENSA.**

Para constancia de lo expuesto firma:



---

Mgs. Lilian Verónica Granizo Lara

**TUTOR**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los docentes de la Carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Chimborazo, Miembros del Tribunal de Graduación del Proyecto de Investigación titulado “RIESGOS PSICOSOCIALES EN POLICÍAS DEL GAD MUNICIPAL. RIOBAMBA, 2019”, presentado por los estudiantes Barrionuevo Peña Luis Miguel con C.C. 160052654-3, y Chimborazo Orellana Brayan Edison con C.C. 140047330-0, dirigido por la Mgs. Lilian Verónica Granizo Lara.

Una vez realizado el informe final del proyecto de investigación escrito, con fines de titulación, en el que se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, se encuentra APROBADO Y APTO PARA PRESENTARSE A LA DEFENSA.

Para constancia de lo expuesto firman:

Mgs. Lilian Granizo Lara

**Tutor**



---

Mgs. Gonzalo Erazo Salcedo

**Miembro del Tribunal**



---

Dra. Alexandra Pilco Guadalupe Msc.

**Miembro del Tribunal**



---

## AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **BARRIONUEVO PEÑA LUIS MIGUEL** portador de la cédula de identidad 160052654-3, y **CHIMBORAZO ORELLANA BRAYAN EDISON** portador de la cédula de identidad 140047330-0, declaramos ser responsables de las ideas, resultados y propuestas planteadas en este proyecto de investigación sobre “**RIESGOS PSICOSOCIALES EN POLICÍAS DEL GAD MUNICIPAL. RIOBAMBA, 2019**” y que el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



---

Barrionuevo Peña Luis Miguel

**160052654-3**



---

Chimborazo Orellana Brayan Edison

**140047330-0**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar agradezco a Dios por colmar mi vida de bendiciones, a mis padres y hermanas quienes me supieron brindar su apoyo durante todo el proceso de mi carrera, a todos los docentes que he tenido a lo largo de mi formación profesional, quienes han impartido su amplio conocimiento y a la vez inculcado grandes lecciones y valores que me servirán para la vida profesional y personal, a la Mgs. Lilian Granizo quien ha sido un apoyo fundamental en el proceso de realización de nuestra tesis, de igual manera a un gran amigo el Psc. Cl. David Proaño quien ha sido una guía durante este último tiempo. De igual manera quiero agradecer al Ilustre Municipio de Riobamba por la apertura para realizar esta investigación.

**Luis Miguel Barrionuevo Peña**

Quiero agradecer a todas las personas que fueron partícipes de este arduo proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a la Universidad Nacional De Chimborazo por abrirme las puertas y permitirme formarme con docentes excepcionales que han forjado en mí una persona con conocimiento científico y fomentado ética y valores como futuro profesional. Gracias a mis padres por el esfuerzo y la confianza que mantuvieron en mí, las palabras de aliento y motivación para seguir adelante. Gracias a las personas que invirtieron su tiempo para leer este proyecto de investigación.

**Brayan Edison Chimborazo Orellana**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a mis padres: Hilda Peña y Luis Antonio Barrionuevo, quienes me han enseñado que no existe imposible y que todo se lo puede conseguir con esfuerzo y dedicación. Ellos han logrado que siempre me sienta orgullo de quien soy y ahora espero lograr que ellos se sientan orgullosos de mí, de la persona que han logrado formar y del profesional que seré gracias por todo lo que han hecho por mí.

**Luis Miguel Barrionuevo Peña**

Lleno de amor y gratitud dedico de manera especial este proyecto a mis padres: Carmen Orellana y Tomas Chimborazo quienes han sido fuente de inspiración, ejemplo y sabiduría, fomentando en mí valores para seguir alcanzando metas importantes en mi vida. Este esfuerzo va dedicado a mi hijo que con su presencia en mi vida ha sido un farol que ilumina mi existencia y me ha impulsado a ser mejor persona, mejor padre y mejor hijo. Gracias por la paciencia y confianza que han depositado en mí.

**Brayan Edison Chimborazo Orellana**

## ÍNDICE GENERAL

<b>APROBACIÓN DEL TUTOR .....</b>	<b>II</b>
<b>APROBACIÓN DEL TRIBUNAL .....</b>	<b>III</b>
<b>AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>IV</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>V</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>IX</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>X</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XI</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>6</b>
<b>Objetivo General.....</b>	<b>6</b>
<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>7</b>
<b>RIESGO PSICOSOCIAL .....</b>	<b>9</b>
<b>Tipos de riesgos psicosociales.....</b>	<b>10</b>
<b>Consecuencias de Riesgos Psicosociales .....</b>	<b>13</b>
<b>FACTORES PSICOSOCIALES .....</b>	<b>13</b>
<b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....</b>	<b>14</b>
<b>Tipos de Riesgos Psicosociales Características de los Factores de Riesgo Psicosocial .....</b>	<b>14</b>
<b>Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial.....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>17</b>
<b>Enfoque de la Investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>Tipo de Investigación.....</b>	<b>17</b>
<b>Diseño de la Investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>Nivel de Investigación.....</b>	<b>18</b>
<b>Población.....</b>	<b>18</b>

<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	18
<b>TÉCNICAS</b> .....	18
<b>INSTRUMENTOS</b> .....	18
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>20</b>
<b>RESULTADOS</b> .....	20
<b>PROPUESTA DEL PLAN DE ESTRATEGIAS PSICOLÓGICAS</b> .....	25
<b>Introducción</b> .....	25
<b>Objetivo General</b> .....	25
<b>DISCUSIÓN</b> .....	28
<b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>31</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	31
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	32
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>33</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>36</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los policías del GAD Municipal de Riobamba. .....	20
Tabla 2. Nivel de riesgo psicosocial de los policías del GAD Municipal de Riobamba.....	22
Tabla 3. Factores de riesgo psicosocial de los policías del GAD Municipal de Riobamba.	23
Tabla 4. Factores de Riesgo Psicosocial: Otros puntos importantes de los policías del GAD Municipal de Riobamba. ....	24

## **RESUMEN**

El objetivo de la presente investigación fue analizar los riesgos psicosociales en los policías del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Riobamba, 2019. Esta investigación fue bibliográfica y de campo con un diseño transversal y de nivel descriptivo. La población utilizada estuvo conformada por 70 policías municipales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial. Entre los resultados más relevantes se obtuvo que el 62,9% de los participantes tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, el 31,4% un nivel de riesgo psicosocial medio y el 5,7% un nivel de riesgo psicosocial alto. A la vez, en las dimensiones de riesgo psicosocial, fueron tomadas las puntuaciones más altas, donde se evidencio que el 21,4% presentan riesgo psicosocial de Acoso Laboral, el 20% corresponde a riesgo psicosocial de Condiciones del Trabajo y el 12,9% muestran riesgo psicosocial de Recuperación. Se concluyó que los policías municipales presentan un alto índice de riesgos psicosociales, mismos que podrían incrementar de no proporcionar la debida importancia. Ante los resultados se recomienda hacer uso de la propuesta de plan de estrategias psicológicas, las cuales están orientadas a la prevención de los riesgos psicosociales, pues esto ayudara a mejorar el rendimiento y desempeño de los policías municipales.

**Palabras claves:** Riesgo psicosocial, policías municipales, prevención de riesgos psicosociales.

## **ABSTRACT**

This research aimed to analyze the psychosocial risks in the police of the Decentralized Autonomous Government (GAD) of Riobamba, 2019. This research was bibliographical and field-based with cross-sectional and descriptive level design. The population used consisted of 70 municipal police officers of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Riobamba. The research applied the Psychosocial Risk Evaluation Questionnaire. Among the most relevant results, 62.9% of the participants had a low level of psychosocial risk, 31.4% had a medium level of psychosocial risk, and 57% had a high psychosocial risk level. Simultaneously, in the dimensions of psychosocial risk, the highest scores were taken, where it was evidenced that 21.4% present psychosocial risk of Workplace Harassment, 20% correspond to the psychosocial risk of Work Conditions, and 12.9% show the psychosocial risk of Recovery. It was concluded that municipal police officers present a high index of psychosocial risk, increasing if they do not provide the due importance. Because of the results, it recommended that the proposed plan of psychological strategies is used, which are oriented towards the prevention of psychosocial risks since this will help improve the performance and performance of the municipal police.

**Keywords:** Psychosocial risk, municipal police, prevention of psychosocial risks.



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al estudio de los riesgos psicosociales en policías del GAD Municipal de Riobamba, debido a las manifestaciones psicopatológicas y factores de riesgos psicosociales, a los que están expuestos como policías municipales, lo que les genera: estrés laboral, acoso laboral y sexual, síndrome de burnout, boreout, violencia en el trabajo, reducción de la plantilla y síndrome de supervivencia, esto a su vez genera una afectación a nivel físico y mental, así como también en su ámbito familiar y su correcto desempeño en el trabajo.

Desde hace varias décadas se ha reflejado que problemas o patologías psicológicas afectan el normal desarrollo o desempeño de los trabajadores, sin tomar en cuenta las vicisitudes existentes en el trabajo, esto quiere decir; los cambios en cuanto a la forma de trabajo, a la adaptación de la misma en referencia al avance tecnológico e implementación de nuevas maquinarias y tecnología que afectan a los problemas de salud física y mental existentes, los cuales impiden un desempeño laboral adecuado, tomando como base que estos problemas no solo afectan al individuo (trabajador) sino también a las personas con las que interactúa.

El riesgo psicosocial es un conjunto de circunstancias que tienen mayor probabilidad de sufrir daños en la salud física y mental, el mismo que se presenta como: las condiciones del ámbito laboral, directamente relacionado con la organización del trabajo, la realización de tareas, la carga horaria, el ambiente laboral, mismos que afectan directamente a la capacidad de desempeño laboral y a la salud de los policías municipales.

Es fundamental conocer que los riesgos psicosociales pueden favorecer o perjudicar al trabajador, en el primer caso influye en el mejor desempeño laboral y personal lo que ayuda al individuo a sentirse realizado y útil en la sociedad. En el segundo caso, este riesgo es el que perjudica al trabajador, es el que genera estrés y que como consecuencia puede generar problemas psicológicos, físicos y sociales en el individuo.

La investigación se desarrolló de la siguiente forma: CAPÍTULO I: Compuesto por el planteamiento del problema y el análisis crítico, la justificación y los objetivos de la investigación, y marco teórico de la variable estudiada, así como también los antecedentes de la investigación. CAPÍTULO II: Contiene el marco metodológico. La población, las técnicas e instrumentos utilizados en esta investigación. CAPÍTULO III: Compuesta por el análisis e interpretación de datos y la discusión, y por último en el CAPÍTULO IV: se describen las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad, los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud evidencian que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Se debe tener en cuenta, además, que existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales provocan en promedio al menos tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Así mismo, se ha detectado que un 8% de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con los riesgos ocupacionales (OMS, 2010).

Se ha afirmado que los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionadas en el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías. Además se ha señalado que el 30% de los trabajadores europeos sufren estrés laboral, pero hay tener en cuenta que con frecuencia, bajo el amplio paraguas del diagnóstico de estrés laboral, no solo se contempla el estrés laboral, sino también el burnout y el mobbing, lo que ha generado cierto grado de confusión. Aun así los datos europeos constatan que el 9% de trabajadores han manifestado sentirse afectado de mobbing, un 20% de europeos sufre de síndrome de burnout y un 22% padece algún tipo de estrés laboral. (Mansilla, 2010, p.7)

En Colombia, la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo que fue realizado en el año 2007 mostro que el 30% de los trabajadores encuestados manifestó sufrir estrés laboral; mientras que en la segunda encuesta, realizada entre los periodos 2009 y 2012, se produjo un notable incremento, dado que el 43% de los trabajadores encuestados sufrían este tipo de riesgo psicosocial. (Gutiérrez y Vilorio, 2014)

En Ecuador no se encontraron datos de oficiales del Ministerio del Trabajo que refleje de manera estadística el estado de los riesgos psicosociales, no obstante, de acuerdo a la investigación realizada por Albán, Fonseca, Raza y Vallejo en 2019, los resultados que obtuvieron representan que el nivel de riesgo psicosocial es alto con un 68,62%. La misma que fue en una empresa de derivados del petróleo “ENERGY-GAS”.

Por medio de la realización de las Prácticas Pre Profesionales en el GAD Municipal de Riobamba se evidencia que los policías municipales cumplen con un horario sobrecargado, existe una sobrecarga de trabajo, manifiestan ansías de comer más de lo debido, quejas como no tener un clima laboral agradable y preocupación por tener que trabajar fuera de la institución en donde a más de estar expuestos a situaciones que comprometen su integridad física, reciben malos tratos, se generan problemas por malos entendidos y acoso por parte de personas fuera de su ambiente de trabajo.

Además, se toma importancia a este estudio ya que previamente se realizó una entrevista con el Psicólogo Clínico de la Institución Municipal, quien menciona que la población de estudio presenta algún tipo de sintomatología que se debe tomar en cuenta para realizar un seguimiento, caso contrario se podría intensificar generando un rendimiento laboral inadecuado, así como una afectación en sus esferas cognitivas, emocionales y sociales.

## **JUSTIFICACIÓN**

Durante los últimos años se ha visto el avance de la tecnología, el uso e implementación de herramientas innovadoras y las crecientes exigencias como requisitos para un puesto de trabajo, lo cual ha generado problemas a nivel físico y psíquico como ansiedad, depresión, estrés, problemas familiares y sociales, lo que actualmente se conoce como factores de riesgo psicosocial.

La importancia de esta investigación se sustenta debido a la falta de información e investigaciones relevantes en la misma población, ni en el mismo establecimiento dentro de la provincia de Chimborazo, además a nivel nacional no se encontraron resultados semejantes.

Los policías del GAD municipal de Riobamba han servido a la ciudadanía como agentes de control, viéndose involucrados directamente con la población, lo que ha causado afecciones en su normal desenvolvimiento debido a que su trabajo es a campo abierto sin las precauciones debidas como un lugar estable de atención.

Esta investigación es factible por el mutuo interés entre los investigadores y el departamento de Psicología Clínica del GAD Municipal de Riobamba; tomando en cuenta que el acceso y la predisposición del establecimiento son favorables ya que no solo se realizará una investigación sino también se desarrollará un plan de estrategias psicológicas con la finalidad de disminuir las afectaciones que generan los riesgos psicosociales ya que afectan a nivel personal, familiar y social.

Los beneficiarios de esta investigación serán los policías de GAD Municipal de Riobamba, logrando así una mejora significativa al realizar sus labores diarios y mejorando su desempeño en el ambiente laboral, familiar, social y personal. Se cuenta con todos los recursos que se utilizarán para el desarrollo de este trabajo como: científicos, humanos, bibliografía y autorización por parte de las autoridades de la Institución.



## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Analizar los riesgos psicosociales en policías del GAD Municipal. Riobamba, 2019

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los niveles de riesgo psicosocial de los policías del GAD Municipal Riobamba.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial de los policías del GAD Municipal Riobamba.
- Proponer un plan de estrategias psicológicas para prevenir el riesgo psicosocial en policías del GAD Municipal Riobamba, basado en los resultados obtenidos.

# CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

## **Antecedentes de la investigación**

Mediante la revisión bibliográfica se ha logrado encontrar estudios que respaldan la investigación propuesta, los cuales se detallan a continuación:

**Evaluación de Riesgos Psicosociales, en los trabajadores de la Empresa 180 grados producciones. 2019 Quito, Ecuador.** (Morán, 2020).

El objetivo del estudio fue identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuestos el personal de la empresa 180 grados producciones, por medio del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo. La población total consistió en 27 trabajadores, los cuales están divididos por 14 hombres y 13 mujeres. En la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global un 60% de riesgo bajo, un 40% de riesgo medio y un 0% como riesgo alto, de esta manera se conoce cuáles son los riesgos que afectan a los trabajadores, para luego proponer un plan de acción de intervención psicosocial, con el fin de atender de manera inmediata dichas condiciones desfavorables que perjudican al trabajador.

**Factores de Riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi.** (Alvarado, 2019)

Esta investigación tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi. La población total consistió en 159 trabajadores, se aplicó el cuestionario propuesto por el ministerio de trabajo del Ecuador para la evaluación psicosocial, también se analizó la evaluación del desempeño realizada por la gestión de talento humano. En la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial se obtuvieron como resultados un 65,4% de riesgo bajo, un 30,2% de riesgo medio y un 4,4% de riesgo alto, en el factor de riesgo de recuperación. Analizó y discutió los resultados con los cuales realizó este estudio estadístico con el método chi cuadrado para poder verificar nuestras hipótesis.

**Factores de Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.**  
(Pineda, 2019)

El objetivo de estudio fue determinar los factores de riesgos psicosociales y establecer su relación con los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Saquisilí. La muestra poblacional consistió de 115 colaboradores, en los cuales se empleó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del ministerio de trabajo del Ecuador, también se analizó la evaluación de desempeño laboral realizada por la Gestión de Talento Humano de la municipalidad, obtenido como resultados un 37% de riesgo bajo, un 57% de riesgo medio y un 6% de riesgo alto, en el factor de riesgo de acoso laboral. Analizó e interpreto los resultados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, y de acuerdo a este método se acepta la hipótesis alternativa H1, es decir, si existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

**Nivel de Riesgo Psicosocial en la Compañía de Bomberos Voluntarios “Internacional 14” Breña – Lima, periodo 2019.** (Bocanegra, 2019)

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de riesgo psicosocial en la Compañía de Bomberos Voluntarios “Internacional 14” Breña – Lima, periodo 2019. El estudio es de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transversal y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos. La población está comprendida por 59 participantes y la muestra está constituida por 46 participantes. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo. Estableciendo como conclusión que el nivel de riesgo psicosocial percibido por los participantes es de nivel moderado en un 76% lo cual determina que existen riesgos preocupantes y de consideración en las actividades que realizan, por lo que se ven perjudicados de manera significativa ya sea a nivel físico o emocional.

## **RIESGO PSICOSOCIAL**

Moreno (2011) afirma que: “los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (p.7).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo, los riesgos psicosociales pueden causar en el trabajador efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de fracaso, entre otros. (Orjuela, 2010, p.1)

Los riesgos psicosociales son causa de un defectuoso diseño en las tareas, una mala organización y gestión de trabajo y de un ambiente laboral tenso y perjudicial. Estos factores pueden producir trastornos psicológicos y físicos, como el síndrome de burnout o estrés laboral, mayor agotamiento de lo normal o depresión, pueden darse en casos de cargas de trabajo excesivos, sentir que no se toman en cuenta sus opiniones, no dejar claras las directrices de lo que se les pide y ser víctima de acoso psicológico o sexual. (Mbprevent, 2017)

Según Gracia (2015) define a los riesgos psicosociales en el trabajo como: “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”.

Los riesgos psicosociales son instancias que generan un ambiente laboral desfavorable, debido a motivaciones disfuncionales, inadecuada comunicación y organización del personal, lo que contribuye a un deterioro en el normal desenvolvimiento de sus actividades laborales, así como también sus interacciones personales y familiares.

Es importante saber diferenciar entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales, de acuerdo con el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral:

- **Factores psicosociales:** hace referencia a las condiciones de trabajo que determinan la exposición. Se consideran como factores causales.
- **Riesgos psicosociales:** se refieren al daño o lesión que pueden provocar las anteriores condiciones de trabajo, si son inadecuadas. Es un hecho, acontecimiento, situación o estado consecuencia de la organización del trabajo, que tienen una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador. Se consideran como consecuencias. (Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, 2019)

### **Tipos de riesgos psicosociales.**

Según Cando (2019) menciona los siguientes tipos de riesgos existentes:

**Riesgos originados por Agentes Físicos:** Son reacciones de energía en el entorno laboral del trabajador, a su vez pueden ser:

- Riesgos de tipo mecánico: Utilización de la maquinaria, o a consecuencia del funcionamiento de esta, como el ruido, vibraciones, etc.
- Riesgos de tipo luminoso o calorífico: Se origina a partir de la exposición a una iluminación con una determinada intensidad o a variaciones de temperatura.
- Riesgos derivados de los distintos tipos de energía: Derivados de radiaciones, ultrasonidos o radiofrecuencias.

**Riesgos originados por Agentes Químicos:** Estos riesgos son producidos cuando los trabajadores están expuestos a agentes contaminantes que se encuentran en el ambiente de trabajo, ya sean en forma sólida, líquida o gaseosa, los mismos que se originan en el organismo en determinadas concentraciones. Entre esos están: sustancias tóxicas, nocivas, corrosivas, irritantes, etc.

**Riesgos originados por Agentes Biológicos:** Estos riesgos son aquellos que están en contacto con seres vivos, tales como bacterias, parásitos, virus, hongos y cualquier organismo que pueda producir infecciones, enfermedades o alergias.

**Riesgos derivados de la organización y adaptación al puesto de trabajo:** Estos riesgos son principalmente de carácter interno es decir que vienen dados por la naturaleza del proceso productivo, tales como una mala organización de trabajos rotativos, mala adaptación al puesto de trabajo y una mala utilización de los instrumentos de trabajo como la silla o la pantalla del ordenador.

**Riesgo de tipo psicológico:** Estos riesgos dependen de la influencia que tiene el trabajo en el ser humano, tales como la carga de trabajo, la insatisfacción laboral, relaciones conflictivas entre compañeros, mobbing, violencia laboral, síndrome de burnout, estos factores producen en el trabajador: estrés, agotamiento o fatiga, que a su vez ocasionan daños psíquicos como depresión o enfermedades nerviosas que impiden un buen desempeño laboral.

**Riesgos derivados del factor humano:** Estos riesgos están relacionados con la intervención del hombre en un lugar donde se produzca un accidente, ya sea por prácticas inseguras y peligrosas dentro de su lugar de trabajo, o por la falta de capacitación ante una situación de riesgo. (Cando, 2019, pp. 6-7)

Preveni (2012) propone unos diferentes tipos de riesgos psicosociales:

**Estrés Laboral:** Como proceso biológico y frecuente entre demandas (exigencias del trabajo) y recursos para atenderlas o controlar, desde la prevención laboral, interesa el estrés como reacción adaptativa a los desequilibrios entre exigencias – recursos, por sus posibles consecuencias dañinas a la salud física o psíquica del trabajador.

**Acoso Laboral (mobbing) y sexual:** Consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan

atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que pueden poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

**El Síndrome de estar quemado por el trabajo (Burnout):** Es el proceso de desgaste o agotamiento profesional acumulado, como respuesta a una situación de estrés laboral crónico (prolongado en el tiempo). Se caracteriza por:

- Desarrollar sentimiento y actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo (despersonalización o deshumanización), y ante su propio rol o papel que desempeña (baja o nula autoestima).
- Y sentirse emocionalmente cansado o derrotado, tanto física como psíquicamente, al disminuir o perder los recursos que sirven para entender las emociones que otras personas pueden transmitir durante la vida laboral.

**El Aburrimiento en el trabajo (Boreout):** A diferencia del burnout es el extremo opuesto, pero, igualmente perjudicial para la salud de los trabajadores. A pesar de existir poca información todos coinciden en que es una situación que viene dada normalmente por un jefe que no delega, bien por la retribución que significa desempeñar más tareas, o bien porque prefiere asumir todo tipo de funciones excepto aquellas que son aburridas e insignificantes.

**La Violencia en el Trabajo:** Se considera violencia laboral cualquier incidente en el que una persona sea maltrata, amenazada o agredida en el trabajo y que pongan en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento. La violencia laboral comprende los insultos, amenazas, las agresiones físicas o psicológicas por personas ajenas al centro de trabajo dirigidas a una persona durante su jornada laboral.

**La Reducción de Plantilla (downsizing) y el Síndrome del Superviviente:** El Downsizing es la reducción, generalmente significativa, del número de empleados de una organización, derivada de fuertes cambios orientadas a lograr un mejor desempeño. El síndrome del superviviente es consecuencia del downsizing que es una patología organizacional aparece en aquellos lugares que han sufrido un proceso de ajuste. También los individuos que conservan

su empleo después de recortes masivos sufren estrés, además el síndrome conlleva sensaciones de incertidumbre, cólera, culpa y desconfianza.

### **Consecuencias de Riesgos Psicosociales**

Durante la búsqueda realizada se logró encontrar datos significativos acerca de las consecuencias, tanto físicas como psicológicas, eligiendo como base a las consecuencias psicológicas ya que estas alteraciones están presentes en los trabajadores. De acuerdo con Preveñi (2012) afirma “que existen consecuencias psicológicas y emocionales”, las cuales se detallan a continuación:

- Preocupación excesiva.
- Incapacidad para tomar decisiones.
- Incapacidad para mantener la atención.
- Sentimientos de falta de control.
- Bloqueos mentales.
- Olvidos frecuentes.
- Hipersensibilidad a las críticas.
- Mal humor.
- Consumo de fármacos, alcohol, tabaco y drogas ilegales.
- Trastornos del sueño.
- Ansiedad, miedos y fobias.
- Depresión.
- Alteración de conductas de alimentación.

### **FACTORES PSICOSOCIALES**

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 satisfacciones en el trabajo. (OIT, 1986, p.3)

## **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

La OIT define a los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. (OIT, 1984)

Los factores de riesgo psicosocial de cierto modo afectan a los trabajadores en cuanto a su salud física, en su rendimiento y satisfacción laboral, de acuerdo a la definición de la OIT, de la misma manera afecta a su salud mental, a su entorno familiar y a su calidad de vida.

Rodríguez (2009) sugiere que: “los factores psicosociales a diferencia de otros agentes, como los químicos o físicos, no pueden ser identificados plenamente en el lugar de trabajo de forma objetiva así como son imposibles de ser medidos sobre una base cuantitativa predefinida previamente” (p.130).

### **Características de los Factores de Riesgo Psicosocial**

Los factores de riesgo psicosocial se los estudia recientemente y están asociados a los procesos de globalización, el aumento de la cartera de servicios y los permanentes cambios organizacionales. Se determina que los riesgos psicosociales tienen sus propias características como son:

- Se extienden en el espacio y el tiempo,
- Son difíciles de objetivar,
- Tienen repercusiones sobre otros riesgos como accidentes y enfermedades,
- Tienen escasa cobertura legal,

- Están moderados por otros factores como las variables personales y contextuales amplias,
- Son difíciles de intervenir. (Moreno, 2014, p.18)

Los factores de riesgo psicosocial se pueden catalogar por dos características desde el punto de vista del estrés:

- 1. Contenido del trabajo:** Carga de trabajo/ritmo de trabajo, diseño de las tareas, horario de trabajo, entorno de trabajo y equipo de trabajo.
- 2. Contexto del trabajo:** Función y cultura organizativa, papel en la organización, desarrollo profesional, latitud de decisión/control, relaciones interpersonales en el trabajo, conciliación de la vida laboral y personal. (Cox, Griffiths y Gonzalez, 2000)

### **Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial**

Los factores de riesgo psicosocial son muchos y de múltiple naturaleza por lo que es necesario agruparlos para facilitar su identificación y el estudio de su impacto en la salud de los trabajadores:

- **Factores Objetivos:**
  - Medio ambiente físico de trabajo.
  - Carga mental.
  - Autonomía.
  - Definición de rol.
  - Organización del trabajo, estilos de mando y comunicación.
  - Contenido de las tareas.
  - Relaciones laborales.
  - Condiciones de empleo y futuro.

- **Factores Subjetivos:** Los factores objetivos afectan a todos los trabajadores, aunque la percepción personal de cada trabajador o su interpretación individual puede variar de acuerdo a algunos factores individuales como la edad, el sexo, formación, etc.; y a otros factores como son: el estilo de vida, la experiencia vital del trabajador y su trayectoria personal y profesional, responsabilidades familiares, estado biológico. (Prevenci, 2012)

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### Enfoque de la Investigación

**Cuantitativo:** Según Aguilar (2016) menciona: “El objetivo de este método de investigación es recoger y analizar datos cuantitativos sobre las variables estudiadas, generalmente expresadas en porcentajes o números para explicar el resultado obtenido”.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que este estudio se desarrolló por medio de cuestionarios, en las que se obtuvo como resultados datos estadísticos, para después analizar esta información y llegar a la obtención de resultados.

### Tipo de Investigación

**De Campo:** La investigación se dio en el ambiente en el que se desarrolla la problemática, se caracteriza acerca de los hechos que se presentan en este ambiente, para poder tener un información confiable y fiable de la problemática que se está investigando.

**Bibliográfica:** se utilizará el método investigativo, basado en la revisión de textos, tesis, tesinas, artículos científicos, revistas, videos y otros documentos que han sido realizados acerca del riesgos psicosocial, para así lograr obtener una mayor cantidad de información de calidad y que el panorama de la investigación sea más claro, logrando así encontrar características e información esencial para esta investigación. Una investigación bibliográfica es aquella que utiliza textos (u otro tipo de material intelectual impreso o grabado) como fuentes primarias para obtener sus datos. No se trata solamente de una recopilación de datos contenidos en libros, sino se centra, más bien, en la reflexión innovadora y crítica sobre determinados textos y los conceptos planteados en ellos (Campos, 2017, p.17).

### Diseño de la Investigación

**Transversal:** Esta investigación tiene un diseño transversal ya que dicho estudio se lo realizó en un periodo de tiempo establecido 2019-2020. De acuerdo con Hernández, Fernández

y Baptista (1998) “Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151).

### **Nivel de Investigación**

**Descriptiva:** Su objetivo es especificar las propiedades del objeto o fenómeno que se va a estudiar y dar un panorama lo más exacto posible de este. Es necesario, por lo tanto, seleccionar los rasgos o conceptos del fenómeno y determinarlos cada uno de forma independiente, con gran precisión. (Campos, 2017, p.18) En este sentido es prescindible describir la variable a estudiar, de manera extensa.

### **Población**

**Población:** La investigación se realizó con 70 policías municipales que pertenecen al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba.

## **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

### **TÉCNICAS**

**Reactivos Psicológicos:** De acuerdo con González (2007) afirma: “Son instrumentos de evaluación psicológica mediante los cuales se recolectan datos referentes a las características psicológicas de las personas estudiadas, son construidos en base a teorías psicológicas que intentan explicar el comportamiento del individuo”.

### **INSTRUMENTOS**

#### **Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial**

Este cuestionario está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso Sexual, Adicción al trabajo, Condiciones del trabajo, Doble presencia (laboral - familiar), Estabilidad laboral y emocional, Salud auto percibida.

Nivel de confianza del 95% y un margen de error del  $\pm 5\%$ , para determinar la fiabilidad y validez se utilizó: El coeficiente alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala. El coeficiente r de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por lo tanto los ítems o preguntas del cuestionario son válidos.

**TÉCNICAS PARA PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS:** Para la recopilación y procesamiento e interpretación de datos obtenidos del estudio, se procederá a la utilización del programa estadístico informático Statistical Package for the Social Sciences versión 25 (SPSS 25), para su posterior análisis de resultados.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Características sociodemográficas de los policías del GAD Municipal de Riobamba.*

<b>VARIABLE</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Género</b>	Femenino	18	25,7	100%
	Masculino	52	74,3	
<b>Grado de Instrucción</b>	Educación Media	2	2,9	
	Bachillerato	50	71,4	
	Tercer Nivel	17	24,3	
<b>Años de Experiencia</b>	Cuarto Nivel	1	1,4	
	0-2 años	33	47,1	
	3-10 años	28	40,0	
	11-20 años	6	8,6	
<b>Auto-identificación étnica</b>	Igual o Superior a 21 años	3	4,3	
	Indígena	7	10,0	
	Mestizo	61	87,1	
	Afro-ecuatoriano	1	1,4	
<b>Tiene Hijos</b>	Blanco	1	1,4	
	Si	52	74,3	
	No	18	25,7	
<b>Estado Civil</b>	Soltero/a	24	34,3	
	Casado/a	30	42,9	
	Divorciado/a	10	14,3	
	Unión Libre	6	8,6	
<b>Vivienda</b>	Propia	18	25,7	
	Arrendada	52	74,3	

<b>Edad</b>			
	16-24 años	7	10,0
	25-34 años	30	42,9
	35-43 años	21	30,0
	42-52 años	12	17,1

**Fuente:** Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en policías del GAD Municipal de Riobamba.

### **Análisis e Interpretación**

Mediante la recolección de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, se obtienen los siguientes resultados: existe un predominio del género masculino con el 74,3%. El grado de instrucción que tiene mayor afluencia es el bachillerato con el 71,4%. El tiempo de experiencia que tiene mayor dominancia es de 0 – 2 años con el 47,1%. En lo concerniente a la auto-identificación étnica el 87,1% se denominan mestizos. En el estado civil la mayoría de la población son casados/as con el 42,9%, el 74,3% de la población manifiesta que tienen hijos. En cuanto a vivienda el 74,3% refiere que reside en una vivienda arrendada y la mayor parte de la población se encuentra entre el rango de edades de 25 - 34 años con el 42,9%.



**Tabla 2.**

*Nivel de riesgo psicosocial de los policías del GAD Municipal de Riobamba.*

<b>VARIABLE</b>	<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Riesgo</b>	Bajo	44	62,9
<b>Psicosocial</b>	Medio	22	31,4
	Alto	4	5,7
<b>TOTAL</b>		70	100

**Fuente:** Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en policías del GAD Municipal de Riobamba.

### **Análisis e Interpretación**

En una población de 70 policías del GAD Municipal de Riobamba, se obtiene que el 62,9% de la población presenta un nivel bajo de riesgo psicosocial bajo. El 31,4% de la población presenta un nivel medio de riesgo psicosocial. El 5,7% de la población presenta un nivel alto de riesgo psicosocial.

Debido a los controles de las ordenanzas municipales, como: control de vendedores, mercados, calles, etc., actividades que realizan los policías del GAD Municipal de Riobamba, se observa que la mayoría presenta un riesgo psicosocial bajo, pero un poco más de la cuarta parte presenta riesgo psicosocial medio y menos de una cuarta parte un riesgo psicosocial alto, nos lleva a deducir que en el caso de no dar a conocer la debida importancia y tomar las medidas preventivas necesarias para estos riesgos psicosociales, pueden conllevar a un incremento en la afectación física y psicológica de los policías municipales, esto podría ocasionar una disminución en el desempeño de sus labores diarias, así como también en su ámbito personal y familiar.

**Tabla 3.***Factores de riesgo psicosocial de los policías del GAD Municipal de Riobamba.*

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	ESCALA						Total	
	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		fx	%
	fx	%	fx	%	fx	%		
Carga y Ritmo de Trabajo	46	65,7	21	30,0	3	4,3	70	100
Desarrollo de Competencias	49	70,0	21	30,0	0	0		
Liderazgo	49	70,0	18	25,7	3	4,3		
Margen de Acción y Control	25	35,7	37	52,9	8	11,4		
Organización del Trabajo	55	78,6	12	17,1	3	4,3		
Recuperación	34	48,6	27	38,6	9	12,9		
Soporte y Apoyo	49	70,0	18	25,7	3	4,3		
Otro Puntos Importantes	53	75,7	15	21,4	2	2,9		

**Fuente:** Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en policías del GAD Municipal de Riobamba.

### **Análisis e interpretación**

Los factores de riesgo psicosocial estudiados, se clasifican en niveles: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto, evidenciándose una mayor prevalencia en el factor de riesgo de “Recuperación”, con un 12,9% de riesgo alto y un 38,6% de riesgo medio, de la misma manera en el factor de riesgo de “Margen de acción y control”, se encontró un 11,4% de riesgo alto y un 52,9% de riesgo medio, en los factores de riesgos: “Carga y Ritmo de trabajo”, con el 4,3% de riesgo algo, “Liderazgo”, con el 4,3% de riesgo alto, “Organización del trabajo”, con el 4,3% de riesgo alto, “Soporte y apoyo” con el 4,3% de riesgo alto, “Desarrollo de competencias” con el 0% de riesgo alto, siendo estos factores de riesgo los que generan afectación en los policías del GAD Municipal de Riobamba.

Se ha logrado evidenciar una mayor afectación en el factor de riesgo de “Recuperación”, debido a que los policías consideran que el tiempo destinado para el descanso, actividades de

ocio o recreación, diligencias personales y la recuperación luego de realizar su labor diario no es el adecuado, además no poder tener una participación directa en la toma de decisiones en relación a su rol de trabajo (horarios, entornos, otros factores laborales).

**Tabla 4.**

*Factores de Riesgo Psicosocial: Otros puntos importantes de los policías del GAD Municipal de Riobamba.*

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL: OTROS PUNTOS IMPORTANTES	ESCALA						Total	
	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto			
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Acoso Discriminatorio	54	77,1	15	21,4	1	1,4		
Acoso Laboral	20	28,6	35	50,0	15	21,4		
Acoso Sexual	56	80,0	10	14,3	4	5,7		
Adicción al Trabajo	49	70,0	21	30,0	0	0		
Condiciones del Trabajo	28	40,0	28	40,0	14	20,0	70	100
Doble Presencia (Laboral – Familiar)	27	38,6	38	54,3	5	7,1		
Estabilidad Laboral y Emocional	55	78,6	14	20,0	1	1,4		
Salud Auto Percibida	39	55,7	26	37,1	5	7,1		

**Fuente:** Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en policías del GAD Municipal de Riobamba.

### **Análisis e Interpretación**

Dentro de los factores de riesgo psicosocial existen otros puntos importantes, los mismos que se clasifican en niveles: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto, reflejándose una mayor prevalencia en “Acoso Laboral”, con un 21,4% de riesgo alto y un 50,0% de riesgo medio, a su vez en “Condiciones de Trabajo”, con un 20,0% de riesgo alto y un 40,0% de riesgo medio y en “Doble Presencia (Laboral – Familiar)” con un 7,1% de riesgo alto y un 54,3% de riesgo medio, así como también en: “Salud Auto Percibida”, con el 7,1% de riesgo alto, “Acoso Sexual”, con

el 5,7% de riesgo alto, “Estabilidad Laboral y Emocional”, con el 1,4%,”Acoso Discriminatorio”, con el 1,4% de riesgo alto, siendo estos los otros puntos importantes de riesgo psicosocial que aquejan mayormente a los policías del GAD Municipal de Riobamba.

De acuerdo con otros puntos importantes que conlleva este apartado, se deduce que el mayor punto de impacto recae sobre el acoso laboral, esto genera un ambiente inadecuado y que a la vez va de la mano con una comunicación inadecuada con el personal, a las condiciones en que el trabajador se ve expuesto en su trabajo, el tiempo excesivo de trabajo, además de la manera en que el individuo afronta estos riesgos psicosociales dentro de su contexto familiar y/o personal.

## **PROPUESTA DEL PLAN DE ESTRATEGIAS PSICOLÓGICAS**

### **Introducción**

La propuesta del plan de estrategias psicológicas que se presenta a detalle, fue desarrollado en base al cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial formulado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, utilizado en esta investigación.

De acuerdo con los resultados obtenidos se propone un plan de estrategias psicológicas encaminado a la prevención de riesgos psicosociales en los 70 policías del GAD Municipal de Riobamba. Para esto se ha tomado el enfoque cognitivo conductual, orientado a prevenir y disminuir los niveles de riesgo psicosocial.

### **Objetivo General**

- Diseñar una propuesta de plan de estrategias psicológicas que contribuya a la adecuada prevención y disminución de los riesgos psicosociales en los policías del GAD Municipal de Riobamba.

## **Psicoeducación**

La psicoeducación se caracteriza como un procedimiento que permite ofrecer a los pacientes la posibilidad de desenvolverse y fortificar sus aptitudes para generar soluciones alternativas a diversas situaciones. De acuerdo con Villoria, Fernández, Padierna y González (2015) afirman: “El modelo psicoeducativo tiene como finalidad educar e informar, desde una perspectiva bio-psico-social, sobre los conocimientos y aspectos esenciales de la enfermedad”. El profesional de la salud, orienta y ayuda a identificar con mayor entendimiento y claridad el problema o patología, ofreciendo así una información sencilla y concisa al paciente y a su familia.

El uso de la psicoeducación en grupos puede potenciar el intercambio experiencias entre los participantes que se encuentran en situaciones similares, generando así redes de apoyo para situaciones con mayor dificultad, obteniendo como resultado un aprendizaje (Cueva y Moreno, 2017).

## **Entrenamiento en Resolución de Problemas**

El entrenamiento en resolución de problemas se caracteriza por ser una técnica que permite tener una mayor capacidad para resolver situaciones de la vida diaria que pueden generar estrés o malestar significativo que afecte al desempeño diario de los policías del GAD Municipal de Riobamba. Según Bados y García (2014) manifiestan: “resolución de problemas es un proceso cognitivo-afectivo-conductual mediante el cual una persona intenta identificar o descubrir una solución o respuesta de afrontamiento eficaz para un problema en particular” (p.2).

## **Pausas Activas**

Se conoce como pausas activas a los periodos de descansos breves de las labores diarias que se realizan en el trabajo, estas pausas activas sirven para disminuir el estrés, la ansiedad y la fatiga que se genera en su ambiente laboral a través de diferentes ejercicios y técnicas (movilidad articular, estiramientos, gimnasia cerebral), logrando así mejorar el rendimiento y la eficiencia en el trabajo. De acuerdo con Pacheco y Tenorio (2015) mencionan: “Las pausas activas

tradicionalmente llamadas “gimnasia laboral” sin periodos de recuperación que siguen a los periodos de tensión de carácter fisiológicos y psicológico generados por el trabajo” (p.1).

### **Relajación Progresiva de Jacobson**

La técnica de relajación progresiva de Jacobson es un método fisiológico – psicológico, que consiste en tensionar y distensionar los músculos de nuestro cuerpo, generando así una homeostasis en el mismo. Según Lewandowski (2015) afirma: “La relajación progresiva de Jacobson es un método de relajación que consiste en suprimir progresivamente todas las tensiones musculares con el fin de provocar una tranquilidad mental” (p.1).

### **Comunicación Asertiva**

Aquella comunicación que permite a la persona expresar adecuadamente (sin medir distorsiones cognitivas o ansiedad y combinando los componentes verbales y no verbales de la manera más efectiva posible) o posición (decir no, expresar desacuerdos, hacer y recibir críticas, defender derechos y expresar en general sentimientos negativos) y afecto (dar y recibir elogios, expresar sentimientos positivos en general) de acuerdo a sus intereses y objetivos, respetando el derecho de los otros e intentando alcanzar la meta propuesta. (Riso, 1998)

Además de las estrategias recomendadas, se sugiere el acompañamiento de profesionales de las diferentes áreas de la salud, logrando así una atención multidisciplinaria para los policías del GAD Municipal de Riobamba.

## DISCUSIÓN

En el presente estudio se analizó el riesgo psicosocial en 70 policías del GAD Municipal de Riobamba. Los resultados obtenidos en cuanto al riesgo psicosocial determino que el 62,9% presenta riesgo psicosocial bajo, el 31,4% riesgo psicosocial medio y por último el 5.7% riesgo psicosocial alto. De igual manera Morán (2020) en su estudio de evaluación de riesgos psicosociales, en los trabajadores de la empresa 180 grados producciones. 2019 Quito, Ecuador, en su población de 27 participantes el 60% presenta un riesgo psicosocial bajo, el 40% riesgo psicosocial medio y el 0% riesgo psicosocial alto. En relación a la investigación se obtuvo datos similares con el estudio mencionado, siendo los niveles de riesgo psicosocial bajo y riesgo psicosocial medio los que más prevalecen, lo que refiere que el riesgo es de impacto potencial creciente sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos, sin embargo a mediano y largo plazo es importante tener en cuenta que estos niveles se encuentran propensos a aumentar debido a las actividades que realizan en su trabajo, por lo que es de vital importancia realizar charlas, talleres y actividades que logren disminuir el impacto de los factores de riesgos psicosociales en los policías del GAD Municipal de Riobamba.

Con respecto a los resultados de los factores de riesgo psicosocial, se obtuvo que el 12,9% de la población presenta un nivel de riesgo alto, el 38,6% con un nivel de riesgo medio y el 48,6% con un nivel de riesgo bajo, en el factor de riesgo de “Recuperación”. Alvarado (2019) en su estudio de factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Cotopaxi; de 159 participantes, encontró que el 4,4% presenta un nivel de riesgo alto, el 30,2% con un nivel de riesgo medio y el 65,4% con un nivel de riesgo bajo. Los resultados tienen similares características con este estudio debido a que los participantes consideran que el tiempo otorgado para el descanso, ocio y recreación es nulo; por lo tanto, se evidencia y asemeja al estudio de Alvarado ya que los resultados reflejan un malestar significativo, lo que podría generar fatiga, insatisfacción laboral, estrés, etc.

Acerca del factor de riesgo psicosocial de “Margen de Acción y Control”, se obtuvo que el 11,4% de la población presente un nivel de riesgo alto, el 52,9% con un nivel de riesgo medio

y el 35.7% con un nivel de riesgo bajo. Morán (2020) en su estudio de evaluación de riesgos psicosociales, en los trabajadores de la empresa 180 grados producciones. 2019 Quito, Ecuador: de 27 participantes, encontró que el 15% presenta un nivel de riesgo alto, el 59% con un nivel de riesgo medio y el 26% con un nivel de riesgo bajo. Los datos obtenidos en ambos estudios son semejantes; se entiende que el factor de riesgo psicosocial de “Margen de Acción y Control” es una afectación que se genera debido a que los encuestados consideran que sus opiniones o ideas, no tienen la relevancia necesaria dentro de su espacio de trabajo, lo que podría generar efectos nocivos y a afectar de manera significativa a la productividad dentro de sus actividades.

En el factor de riesgo de “Acoso Laboral” se encontró que el 21% presenta un nivel de riesgo alto, el 50% un nivel de riesgo medio y el 29% un nivel de riesgo bajo. Pineda (2019) en su estudio factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado municipal intercultural del catón Saquisilí; de 115 participantes el 6% presenta un nivel de riesgo alto, el 57% con un nivel de riesgo medio y el 37% con un nivel de riesgo bajo. Se ha logrado evidenciar resultados análogos entre ambos estudios antes mencionados, debido a que en el trabajo diario se tiene contacto con un sin número de ciudadanos, los mismos que no tiene el debido respeto con los trabajadores, así como también generan altercaciones del orden, lo que afecta a los servidores municipales.

Con respecto al factor de riesgo de “Condiciones del Trabajo” se encontró que el 20% presenta un nivel de riesgo alto, 40% un nivel de riesgo medio y el 40% restante un nivel de riesgo bajo. Bocanegra (2019) en su estudio nivel de riesgo psicosocial en la compañía de bomberos voluntarios “internacional 14” Breña – Lima, periodo 2019; de 46 participantes, el 9% presenta un nivel de riesgo alto, 63% con un nivel de riesgo medio y el 28% con un nivel de riesgo bajo. En el estudio de Bocanegra (2019) se logró identificar una mayor afectación a nivel de riesgo medio en comparación a nuestro estudio, debido a que las condiciones de trabajo de sus participantes, son mejores, sin embargo de igual manera existe una afectación significativa, de continuar con estas condiciones de trabajo inadecuadas el nivel de riesgo podría aumentar, lo que sería perjudicial para la salud física y mental de los trabajadores.



Citando nuevamente a Pineda (2019), que encontró un 90% de nivel de riesgo bajo, 9% con un nivel de riesgo medio y el 1% con un nivel de riesgo alto en el factor de riesgo de “Doble Presencia Familiar – Laboral”, estos resultados demuestran lo contrario a los resultados obtenidos en la presente investigación ya que se obtuvo el 39% de nivel de riesgo bajo, el 54% con un nivel de riesgo medio y finalmente el 7% con un nivel de riesgo alto. Esto se puede atribuir a los horarios disonantes de las labores diarias de los participantes de estas investigaciones, dando como resultados mayor discordancia con el estudio de Pineda, pautando que se debe precautelar el conflicto existente entre lo laboral y personal/familiar.

Una vez concluida la investigación realizada, se propone un plan de estrategias psicológicas direccionada a contrarrestar los riesgos psicosociales presentes en los policías del GAD Municipal de Riobamba, es importante recalcar que el presente estudio da apertura a futuras investigaciones que se pueden realizar tomando en cuenta otras variables, logrando así contribuir para la profundización o realización de otros estudios.

## **CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

- Al finalizar esta investigación con respecto a los riesgos psicosociales se evidencio que: es importante realizar una evaluación de riesgos psicosociales ya que la relación negativa del ambiente laboral, relaciones intra y extra laborales, la organización, comunicación y las habilidades sociales generan consecuencias perniciosas para la salud física y mental de los trabajadores, afectando así el rendimiento y la productividad laboral.
- En cuanto al nivel de riesgo psicosocial en los policías del GAD Municipal de Riobamba se identificó que: el 62,9% presenta un nivel de riesgo psicosocial bajo, el 31,4% riesgo psicosocial medio y el 5,7% riesgo psicosocial alto. Estos niveles de riesgo psicosocial están presentes y podrían empeorar si no se aplican las medidas preventivas necesarias, afectando de manera significativa al ambiente laboral, personal y familiar de los trabajadores.
- Se determinó que los riesgos psicosociales existentes en los policías del GAD Municipal de Riobamba, que presentan un riesgo psicosocial significativo en: Acoso Laboral con el 21,4%, forma de acoso psicológico; Condiciones de Trabajo con el 20%, factores de riesgos nocivos para la salud; Recuperación con el 12,9%, tiempo de descanso; Margen de Acción y Control con el 11,4%, participación en la toma de decisiones y Doble Presencia Laboral – Familiar con el 7,1%, demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal y familiar. Estos riesgos psicosociales afectan al entorno laboral, personal y familiar de los policías del GAD Municipal de Riobamba, generando problemas de rendimiento, estrés, ansiedad, conflictos familiares.
- Se diseñó una propuesta de plan de estrategias psicológicas para los policías del GAD Municipal de Riobamba, que puede ser aplicado por los Psicólogos de la Institución con el objetivo de prevenir y disminuir los riesgos psicosociales, por medio de la psicoeducación y otras técnicas.

## RECOMENDACIONES

- Tomar en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación como punto de partida, para que se generen más actividades de promoción y prevención de los riesgos psicosociales, que beneficiaran a los policías del GAD Municipal de Riobamba en su entorno laboral, personal y familiar.
- Es pertinente realizar evaluaciones periódicamente de riesgos psicosociales en los policías del GAD Municipal de Riobamba e implementar programas y/o estrategias que permitan afrontar de manera correcta los riesgos psicosociales encontrados en dicha evaluación.
- Se sugiere aplicar el plan de estrategias psicológicas propuesto para los policías del GAD Municipal de Riobamba, con la finalidad de prevenir y disminuir los riesgos psicosociales que se encuentran afectados en la población.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. Loja, Ecuador: Universidad Particular de Loja.
- Albán, G., Fonseca, S., Raza, A. y Vallejo, J. (2019). Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de Energy gas-Ecuador. *Horizontes de Enfermería*, (9), pp. 88-101.
- Alvarado, C. (2019). *Factores de riesgo Psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotopaxi* Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Bados, A., y García, E. (02 de junio de 2014). Resolución de Problemas. Barcelona, España. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/54764/1/Resoluci%C3%B3n%20problemas.pdf>
- Bocanegra, K. (2019). *Nivel de riesgo psicosocial en la Compañía de Bomberos Voluntarios “Internacional 14” Breña-Lima, periodo 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Bulacio, J., Vieyra, M., Alvarez, C. y Benatuil, D. (2004). El uso de la psicoeducación como estrategia terapéutica. *XI Jornadas de Investigación*. Facultad de Psicología – Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Campos, M. (2017). *Métodos y técnicas de investigación académica*. pp. 17-18
- Cando, D. (2019). *Identificación de riesgos psicosociales a los que están expuestos los guardias de seguridad de una empresa privada*. (Tesis de Pregrado). Universidad del Azuay, Azuay, Ecuador.
- Cox, T., Griffiths, A. y Gonzalez, E. (2000). Risk management, psychosocial hazard and work stress. (J. Rantanen y S. Lehtinen, Edits.) *Psychological Stress at Work*.
- Cueva, J. y Moreno, N. (2017). Psicoeducación: Intervención de Enfermería para el cuidado de la familia en su rol de cuidadora. *Enfermería Universitaria*, 124(3), 209. doi: 10.1016/j.reu.2017.06.003
- González, F. (2007). *Desarrollo histórico y los fundamentos teóricos y metodológicos que dan origen a la aparición de los test*. La Habana: Ciencias Médicas.

- Gracia, D. (2015). *Que son los Riesgos Psicosociales*. Recuperado de <http://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/137-que-son-los-riesgos-psicosociales/>
- Gutiérrez, A. y Vilorio, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. p. 151
- Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. (19 de Noviembre del 2019). *Grupo de Riesgos Psicosociales*. Aragón. Recuperado de <http://www.aragon.es/-/grupo-de-riesgos-psicosociales#anchor4>
- Lewandowski, C. (2015). Relajación progresiva de Jacobson. *The effects of brief mindfulness intervention on acute pain experience: An examination of individual difference*, 1, 1. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004
- Luceño, L., Rubio, S., Díaz, E. y Martín, J. (2010). Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles. *EduPsykhé: Revista de psicología y pedagogía*, 9(1), 119-139.
- Mansilla, F. (2010). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. *Psicología Laboral*, p.7
- Mbprevent. (09 de Octubre del 2017). *Prevención de Riesgos Psicosociales en el entorno laboral*. Recuperado de <http://www.mbprevent.com/es/blog/2017/prevencion-riesgos-psicosociales-entorno-laboral/>
- Morán, R. (2020). *Evaluación de Riesgos Psicosociales, en los trabajadores de la empresa 180 grados producciones, 2019 Quito, Ecuador* (Tesis de pregrado). Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.
- Moreno, B. (2011). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Med Segur Trab*, (57), p.7
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: Marco conceptual y contexto socioeconómico. *ORPjournal*, (1) p.18
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Orjuela, M. (2010). *Riesgo Psicosocial*. Recuperado de <http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>

- Pacheco, A., y Tenorio, M. (2015). *Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud No.1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia del Azuay en el año 2014* (tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.
- Pineda, C. (2019). *Factores de Riesgos Psicosociales y el desempeño laboral en colaboradores del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal intercultural del Cantón Saquisilí* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Prevenci, R. (2012). Factores Psicosociales Ficha de Prevención. *Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT*.
- Prevenci, R. (2012). Riesgos Psicosociales Ficha de Prevención. *Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT*.
- Riso, W. (1988). *Entrenamiento Asertivo*. Medellín, Colombia: Rayuela.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, (4) p.130
- Ruiz, M., Díaz, M., y Villalobos, A. (2012). *Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales*.
- Villoria, E., Fernández, C., Padierna, C., y González, S. (2015). La intervención psicológica en pacientes oncológicos: una revisión de la literatura (2000-2014). *Revista de estudios cooperativos*. 12 (2-3), 207-236. doi: 10.5209/rev\_PSIC.2015.v12.n2-3.51005

# ANEXOS

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL



- Instrucciones para completar el cuestionario:**
1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
  2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
  3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
  4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
  5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
  6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
  7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
  8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
  9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

### DATOS GENERALES

ID	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>				<b>Puntos</b>	
<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>				<b>Puntos</b>	

<b>LIDERAZGO</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	
<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas limites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	
<b>ORGANIZACION DEL TRABAJO</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	
<b>RECUPERACION</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	
<b>SOPORTE Y APOYO</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	



OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc. mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>					<b>Puntos</b>
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
59					
<b>RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)</b>		<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
			175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes		73 a 96	49 a 72	24 a 48

#### ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

##### Interpretación de Resultados:

**Bajo:** El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

**Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**Alto:** El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios.

## Resolución de Aprobación del Tema de Investigación:



DECANATO FACULTAD  
DE CIENCIAS DE LA SALUD

*en movimiento*



Riobamba, 17 de enero de 2020  
Oficio No. 0043-RD-FCS-2020


SEÑORES  
CHIMBORAZO ORELLANA BRAYAN EDISON  
BARRIONUEVO PEÑA LUIS MIGUEL  
ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UNACH  
De mi consideración:

Cúmpleme informar a usted la resolución de Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, que corresponde al día viernes 17 de enero de 2020.

**RESOLUCIÓN No. 0043-D-FCS-17-01-2020:** Aprobar el tema, perfil del proyecto de investigación, Tutor y Miembros de Tribunales de la carrera de Psicología Clínica, Oficio No. 024-DPSCL-FCS-20, aprobación Comisión de Carrera y CID de la Facultad:

Nombres y apellidos de los estudiantes	Tema aprobado por Comisión de Carrera y CID	Observación sobre el tipo de estudio	Tutor y miembros del Tribunal, según Artículo 173 del RRA	Tribunal según Artículo 174 del RRA
Chimborazo Orellana Brayan Edison Barrionuevo Peña Luis Miguel	Riesgos Psicosociales en Policías del GAD Municipal. Riobamba, 2019	Proyecto de investigación	<b>Tutor:</b> Mgs. Lilian Granizo Lara <b>Miembros:</b> Mgs. Gonzalo Erazo Salcedo Mgs. Alexandra Pilco Guadalupe	Mgs. Soledad Fierro Villacreses (Delegado del Decano) <b>Miembros:</b> Mgs. Gonzalo Erazo Salcedo Mgs. Alexandra Pilco Guadalupe

Atentamente,

  
Dr. Gonzalo Bonilla P.  
DECANO DE LA FACULTAD  
CIENCIAS DE LA SALUD – UNACH

Adj.: Archivo  
c.c. Archivo

Elaboración de Resoluciones Decanato: 17-01-2020: MSc. Ligia Viteri  
Transcripción Resoluciones Decanato: 17-01-2020: Jessica Bonifaz  
Revisado y Aprobado: Dr. Gonzalo Bonilla

## Certificado URKUND:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO CID  
Ext. 1133

Riobamba 28 de septiembre del 2020  
Oficio N° 126-URKUND-CU-CID-TELETRABAJO-2020

MSc. Ramiro Torres Vizuet  
**DIRECTORA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA FACULTAD  
DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNACH**  
Presente.- Estimado

Profesor:

Luego de expresarle un cordial saludo, en atención al pedido realizado por la **MSc. Lilian Verónica Granizo Lara**, docente tutor de la carrera que dignamente usted dirige, para que en correspondencia con lo indicado por el señor Decano mediante Oficio N° 1898-D-FCS-TELETRABAJO-2020, realice validación del porcentaje de similitud de coincidencias presentes en el trabajo de investigación con fines de titulación que se detalla a continuación; tengo a bien remitir el resultado obtenido a través del empleo del programa URKUND, lo cual comunico para la continuidad al trámite correspondiente.

No	Documento número	Título del trabajo	Nombres y apellidos del estudiante	% URKUND verificado	Validación	
					Si	No
1	D- 80118657	Riesgos Psicosociales en Policías del GAD Municipal. Riobamba, 2019	Luis Miguel Barrionuevo Peña Brayan Edison Chimborazo Orellana	12	x	

Atentamente,

PhD.  
Carlos  
Gafas  
González  
Firmado digitalmente por  
PhD. Carlos Gafas  
González  
Fecha: 2020.09.28  
González 11:45:30 -05'00'

Dr. Carlos Gafas González Delegado  
Programa URKUND FCS / UNACH  
C/c Dr. Gonzalo E. Bonilla Pulgar – Decano FCS

**Debido a que la respuesta del análisis de validación del porcentaje de similitud se realiza mediante el empleo de la modalidad de T**

**eletrabajo, una vez que concluya la Emergencia Sanitaria por COVID-19 e inicie el trabajo de forma presencial, se procederá a recoger las firmas de recepción del documento en las Secretarías de Carreras y de Decanato.**

1/1

## Dictámenes de Conformidad:



DIRECCIÓN ACADÉMICA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.22

### DICTAMEN DE CONFORMIDAD DEL PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

**Facultad:** Facultad de Ciencias de la Salud

**Carrera:** Carrera de Psicología Clínica

#### 1. DATOS INFORMATIVOS DOCENTE TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

**Tutor:** Lillian Verónica Granizo Lara **Cédula:** 0603480484  
**Miembro tribunal:** Luis Gonzalo Erazo Salcedo **Cédula:** 0603709015  
**Miembro tribunal:** Gina Alexandra Pilco Guadalupe **Cédula:** 0603371907

#### 2. DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

**Apellidos:** Barrionuevo Peña  
**Nombres:** Luis Miguel  
**C.I / Pasaporte:** 1600526543  
**Título del Proyecto de Investigación:** Riesgos Psicosociales en Policías del GAD Municipal. Riobamba, 2019.  
**Dominio Científico:** Salud como proyecto social, orientado al buen vivir  
**Línea de Investigación:** Salud

#### 3. CONFORMIDAD PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

Aspectos	Conformidad Si/No	Observaciones
Título	Si	
Resumen	Si	
Introducción	Si	
Objetivos: general y específicos	Si	
Estado del arte relacionado a la temática de investigación	Si	
Metodología	Si	
Resultados y discusión	Si	
Conclusiones y recomendaciones	Si	
Referencias bibliográficas	Si	
Apéndice y anexos	Si	

Fundamentado en las observaciones realizadas y el contenido presentado, SI( x) / NO( ) es favorable el dictamen del Proyecto escrito de Investigación, obteniendo una calificación de: \_\_\_\_ sobre 10 puntos.



DIRECCIÓN ACADÉMICA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.22

Mgs. Lilian Granizo Lara  
**TUTOR**

Mgs. Gonzalo Erazo Salcedo  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

Dra. Alexandra Pilco Guadalupe Msc.  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**



### DICTAMEN DE CONFORMIDAD DEL PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

**Facultad:** Facultad de Ciencias de la Salud

**Carrera:** Carrera de Psicología Clínica

#### 1. DATOS INFORMATIVOS DOCENTE TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

<b>Tutor:</b> Lilia y Verónica Granizo Lara	<b>Cédula:</b> 0603480484
<b>Miembro tribunal:</b> Luis Gonzalo Erazo Salcedo	<b>Cédula:</b> 0603709015
<b>Miembro tribunal:</b> Gina Alexandra Pilco Guadalupe	<b>Cédula:</b> 0603371907

#### 2. DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

**Apellidos:** Chimborazo Orellana  
**Nombres:** Brayan Edison  
**C.I / Pasaporte:** 1400473300  
**Título del Proyecto de Investigación:** Riesgos Psicosociales en Policías del GAD Municipal. Riobamba, 2019.  
**Dominio Científico:** Salud como proyecto social, orientado al buen vivir  
**Línea de Investigación:** Salud

#### 3. CONFORMIDAD PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

Aspectos	Conformidad Si/No	Observaciones
Título	Si	
Resumen	Si	
Introducción	Si	
Objetivos: general y específicos	Si	
Estado del arte relacionado a la temática de investigación	Si	
Metodología	Si	
Resultados y discusión	Si	
Conclusiones y recomendaciones	Si	
Referencias bibliográficas	Si	
Apéndice y anexos	Si	

Fundamentado en las observaciones realizadas y el contenido presentado, SI( x) / NO( ) es favorable el dictamen del Proyecto escrito de Investigación, obteniendo una calificación de: \_sobre 10 puntos.



DIRECCIÓN ACADÉMICA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.22

Mgs. Lilian Granizo Lara  
**TUTOR**

Mgs. Gonzalo Erazo Salcedo  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

Dra. Alexandra Pilco Guadalupe Msc.  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**