



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

(UTN)

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
(FECYT)**

CARRERA:

PSICOLOGIA GENERAL

**ANTEPROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, MODALIDAD
PRESENCIAL**

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.”*

Trabajo De Titulación Previo A La Obtención Del Título De Psicóloga

Autoras: Noguera Martínez Karen Alejandra

Puerres Almeida Dennis Sofía

Tutor: MSc. William Saud Yarad Salguero

Ibarra - Febrero – 2021



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004847701		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Noguera Martínez Karen Alejandra		
DIRECCIÓN:	Romerillo Bajo (La Campiña)		
EMAIL:	karen95_11@outlook.com		
TELÉFONO FIJO:		TELF. MOVIL	0995705617
DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	0401760525		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Puerres Almeida Dennis Sofía		
DIRECCIÓN:	El Olivo, Lic. Nelson Dávila y Dr. Aníbal Guzmán		
EMAIL:	sofipuerres@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	2240321	TELF. MOVIL	0982761336

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“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”
AUTOR (ES):	Noguera Martínez Karen Alejandra Puerres Almeida Dennis Sofía
FECHA: AAAAMMDD	2021/02/23
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	PSICÓLOGA
ASESOR /DIRECTOR:	Msc. Saud Yarad

CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 04 días, del mes de mayo de 2021

AUTORES:



Karen Alejandra Noguera Martínez

1004847701



Puerres Almeida Dennis Sofía

0401760525

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Ibarra, 23 de febrero de 2021

MSc. Saud Yarad

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de titulación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



Msc. William Saud Yarad Salguero

C.C.: 1002209748

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El Tribunal Examinador del trabajo de titulación "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."Elaborado por Karen Alejandra Noguera Martínez y Dennis Sofía Puerres Almeida previo a la obtención del título de Psicóloga, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

MSc. Marco Antonio Tafur Vásquez

C.C.: 1001461217

MSc. William Saud Yarad Salguero

C.C.: 1002209748

MSc. Guillermo Ernesto Yáñez Moran

C.C: 1713302568

DEDICATORIA

En el camino te encontraras en muchas circunstancias difíciles y sobre todo personas que en el día a día, harán de tu mundo un puente para alcanzar el éxito, que te inspirarán y darán fuerzas en el proceso, hoy este triunfo es para cada alma de luz que me guio y me dio impulso para lograr llegar a este objetivo.

Dedico con amor este proyecto en memoria de mi Abuelo Luis Homero Martínez Guerrero, quien me animo siempre a luchar y no rendirme jamás y me ha brindado la fuerza para culminarlo.

A mi Abuela Marina Victoria Revelo, por ser la promotora de todo lo que he llegado alcanzar en mi vida.

A mi Ángel de luz Bryan.

Con amor para mi hijo.

Karen Alejandra Noguera

A Mary, mi madre, por ser luz, fuerza y motivación eterna, por el apoyo incondicional, la comprensión y sabiduría que han servido de guía para ser lo que ahora soy, todo lo bueno que hay en mí siempre será por ella.

A mis hermanos Sebastián, Ismael y Ariana por ser el lugar a donde uno siempre vuelve, porque de ustedes aprendí que el amor no se extingue a pesar del tiempo y distancia que haya entre nosotros.

Sofía Puerres

AGRADECIMIENTO

A quien sano mis alas y protegió como león, él que día a día guio mis pasos, al ser más incondicional, leal que eh conocido, mi Padre Dios, por no soltarme, por creer en mí, por brindarme el refugio y el amor necesario para culminar sus obras en mí y en los que ama, por ayudarme a descubrir quién soy y porque eligió estas virtudes para emprender esta profesión, mi eterna gratitud es para ti.

A mis Madres Anita, Sylvia y Marina, quienes sin descanso supieron guiarme por el camino de la verdad que es Dios y el amor a María, por ser mi sustento, mi inspiración, por decirme que todo es posible y se puede; nunca permitieron rendirme y cultivaron en mí el creer en mi propósito.

A mi Padre Gabriel por siempre estar ahí pendiente de ser una mejor versión de mi misma.

A mis Tíos Jerson, Javier, Roberto quienes, con su ejemplo abnegado, me dieron sus palabras y apoyo absoluto para pelear por lo que se ama.

A mis hermanos Elian y Sinderly, quienes me han acompañado en cada logro y son el motor principal de toda esta obra llamada vida. A mis primos que son como hermanos que han llenado mi vida de mejores experiencias.

A mi novio Robinson por estar en cada momento, y ser quien compartió toda esta aventura universitaria y motivarme hasta el final. A mis amigas Violeta y Gaby's, que hicieron de esta experiencia cada día mejor. En especial a mi compañera de tesis.

Mis Maestros que impartieron sus conocimientos y su humanidad, para hacer de mí una excelente profesional.

Karen Alejandra Noguera

Agradezco a Dios por ser la energía en mi cuerpo y por haber hecho de mi camino un lugar seguro hasta poder llegar a donde ahora estoy, a mi hermana Cinthia por ser compañía y fortaleza durante estos cinco años lejos de casa.

Gracias a cada docente del transcurso de carrera por las enseñanzas.

“Gracias al cielo por ser azul y naranja al mismo tiempo”

Sofía Puerres

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia que tiene los factores psicosociales en la calidad de vida de los agentes de la policía nacional del sector técnico operativo pertenecientes al distrito Ciudad Blanca de Ibarra, con una población total de 330 individuos. El estudio se considera no experimental, cuantitativo y correlacional; en el cual se optó por la aplicación virtual de la encuesta basada en los test Ista 21 para los factores psicosociales y el test Gencat para evaluar la calidad de vida de los sujetos. Los resultados manifiestan que los factores a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores influyen en la calidad de vida de estos, por tanto, se pudo concluir que si existe la relación entre ambas variables. La investigación se realizó en el contexto de la pandemia por Covid-19 del año 2020 por lo que los factores psicosociales de riesgo más notorios fueron el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales y la inseguridad de las condiciones de trabajo.

Palabras clave: Factores psicosociales, factores de riesgo, calidad de vida, Covid-19.



Abstract

This study analyzes the influence that psychosocial factors have on the quality of life of the 330 national police officers of the technical operational sector in the Ciudad Blanca de Ibarra district.

The study is non-experimental, quantitative, and correlational, in which the virtual application of the survey based on the Istat 21 tests for psychosocial factors and the Gencat test served to evaluate the quality of life of the subjects. The results show the factors to which these workers are exposed affect their quality of life; therefore, it could be concluded that there is a relationship between both variables. The research was carried out in the context of the 2020 Covid-19 pandemic, so the most notorious psychosocial risk factors were the pace of work, emotional demands, and the insecurity of working conditions.

Keywords: Psychosocial factors, risk factors, quality of life, Covid-19.



Raúl Rodríguez

Reviewed by Victor Raúl Rodríguez Viteri

ÍNDICE

ÍNDICE	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
Objetivos	18
CAPÍTULO I: MARCO TEORICO O FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
1.1 Factores Psicosociales	19
1.1.1 Factores de riesgo psicosocial.....	20
1.1.2 Consecuencias del riesgo psicosocial	21
1.1.3 Estrés Laboral.....	22
1.1.4 Condiciones internas del trabajador	22
1.2 Policía Nacional del Ecuador	22
1.2.1 Eje Preventivo Policial	23
1.2.2 Servidores policiales frente a la pandemia COVID -19	23
1.3 Marco normativo	24
1.4 Condiciones Laborales	26
1.4.1 Medioambiente físico	27
1.4.2 Accidentes laborales.....	27
1.4.3 Sobre carga laboral.....	27
1.5 Burnout.....	28
1.5.1 Fases del Burnout	30
1.6 Calidad De Vida	31

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	33
2. 1 Tipos De Investigación.....	33
2.2 Métodos de investigación.....	33
2.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	34
2.4 Preguntas de investigación o hipótesis.....	35
2.5 Participantes.....	35
2.5.1 Muestra.....	36
2.6 Procedimiento y plan de análisis de datos.....	37
2.7 Cronograma de actividades.....	38
2.8 Recursos y presupuesto.....	41
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	42
3.1 Análisis sobre los factores psicosociales.....	42
3.2 Análisis sobre la calidad de vida.....	58
3.3 Análisis de correlación entre los factores psicosociales y la calidad de vida.....	62
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	68
BIBLIOGRAFÍA.....	69
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edad.....	42
Tabla 2 Género	43
Tabla 3 Exigencias cuantitativas	44
Tabla 4 Exigencias emocionales	45
Tabla 5 Doble presencia.....	46
Tabla 6 Conflicto de rol.....	47
Tabla 7 Apoyo social de compañeros.....	48
Tabla 8 Apoyo social de superiores	49
Tabla 9 Inseguridad sobre el empleo.....	50
Tabla 10 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	51
Tabla 11 Justicia.....	52
Tabla 12 Salud General	53
Tabla 13 Salud Mental	54
Tabla 14 Estrés	55
Tabla 15 Burnout.....	56
Tabla 16 Equipo de protección y prevención para el Covid-19.....	57
Tabla 17 Bienestar emocional	58
Tabla 18 Bienestar material.....	59
Tabla 19 Desarrollo personal	60
Tabla 20 Bienestar Físico	61
Tabla 21 Correlación entre los factores psicosociales y la calidad de vida.....	62

INTRODUCCIÓN

Las exigencias y cambios continuos en el mercado laboral desde el inicio de la industrialización se han considerado en ocasiones como una amenaza constante que compromete la salud física y mental de los trabajadores. Hoy en día el capital humano ha llegado a ser uno de los recursos más importantes para alcanzar los objetivos de una empresa u organización, sin embargo, las medidas de protección para desarrollar una actividad representan un factor importante para la salud; innumerables veces han presentado condiciones de trabajo inhumanas las cuales violaban los derechos humanos, poniendo en riesgo la integridad de los trabajadores.

Las amenazas físicas como los riesgos ambientales y químicos ocasionaban daños importantes en el capital humano, indispensable para la productividad y avance de la sociedad, por tal motivo se inicia un control de las condiciones laborales inadecuadas por parte de la Organización Internacional del Trabajo en 1995 (Moreno, 2011).

En enero de 2020 la OMS declaró el brote de la enfermedad por el nuevo coronavirus 2019 (Covid -19) como una emergencia de salud pública de importancia internacional, enfermedad que paralizó al mundo entero, especialmente el área laboral para ciertos sectores industriales, lo que provocó aumento considerable de estrés a todos los trabajadores, la disminución de horas de trabajo, sobrecarga de trabajo, dificultad en el manejo de tiempo y horarios, conflictos con la autoridad, despidos, inestabilidad laboral, baja de sueldos, etc.

Dentro de la salud de la población del Ecuador los factores psicosociales y estrés laboral, están estrechamente relacionadas con la organización del trabajo y su afectación en el desarrollo personal tanto físico, psíquico y social del trabajador. Cuando los factores psicosociales como ritmo de

trabajo, vida personal y familiar, entorno socioeconómicos son adecuados, permiten un normal desempeño de los trabajadores brindándoles oportunidades de desarrollo de sus capacidades y habilidades, aumentando el nivel de satisfacción en su lugar de trabajo, pero cuando estos no son factibles se convierten en factores que inciden negativamente en la salud del trabajador, trayendo consigo consecuencias negativas como estrés laboral, burn out, ausentismo laboral, consumo de alcohol, fatiga, violencia, entre otros. Por lo tanto, para sustentar mejor la información y basarnos en el contexto de los servidores policiales subzona N°10, se lleva a cabo a través de la entrevista con la Psicóloga de la institución previo a la aparición del virus Covid -19 el estado ecuatoriano, para indagar con precisión lo que se quiere estudiar en la población policial, por lo cual el ambiente actual de trabajo para los agentes policiales se vió considerablemente modificado debido a las nuevas normas establecidas para la contención, ya que fueron estos los encargados de su cumplimiento.

La profesión policial es una actividad de reconocido riesgo físico, al encontrarse expuestos a situaciones de conflicto social que no se delimitan a un lugar específico, sino, en distintos contextos variando el contenido de las problemáticas que aquejan a la seguridad de la ciudadanía, de la cual ellos son responsables. Sin embargo, no se puede dejar de lado la afectación emocional que puede provocar la intervención en distintos casos en los que ellos actúan como mediadores, ocasionando dificultades para preservar la calidad de vida de estos servidores.

El distrito Ciudad Blanca de Ibarra correspondiente a la Policía Nacional no presentaba ningún antecedente de investigaciones relacionadas con los factores psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores y que pueden ser un riesgo para su integridad personal. A nivel personal y familiar los factores psicosociales son: horario de trabajo, ausentismo laboral, sobrecarga de

trabajo, falta de seguridad, distanciamiento y separación familiar y nuevos factores que brotaron a partir de la aparición del Covid-19.

Esta investigación brinda información necesaria sobre los factores psicosociales que se presentan en el contexto del Covid-19 para los servidores policiales Técnico operativo del eje preventivo del distrito ciudad blanca pertenecientes a la subzona Imbabura N°10”, permitiendo este estudio indagar a profundidad que es lo que les lleva a romper el equilibrio físico, mental o social de sus integrantes, alterando la efectividad de las operaciones policiales, así como también inestabilidad personal, emocional y familiar. Provocando también afectaciones psicológicas, que a largo plazo pueden generar impactos negativos en la comunidad en general y a quienes se brindan seguridad mediante sus funciones.

De esta investigación se beneficiaron los servidores policiales Técnico Operativo del eje preventivo del distrito ciudad blanca pertenecientes a la Subzona Imbabura N°10” siendo un total de 330 policías. Para el cumplimiento de los objetivos se expuso los resultados de la investigación conjunto a la sensibilización sobre salud mental. Al identificar los factores psicosociales de riesgo es posible realizar campañas de prevención o proyectos a futuro para contrarrestar su aparición y efectos nocivos que estos provocan; una intervención oportuna puede aumentar la competitividad del capital humano y garantizar el cumplimiento de los objetivos de la policía nacional para beneficio de la sociedad.

Los recursos humanos de la unidad policial tuvieron buena predisposición en cuanto a la proporción de datos, toma de evaluaciones e instrumentos. Debido a la disposición de evitar aglomeraciones, se optó por cumplir la mayoría de los procesos vía online, la información se

distribuyó en línea a través de medios y canales oficiales para mantener el carácter científico de la investigación. Los recursos económicos y materiales se financiaron sin dificultad.

Objetivos

Objetivo General:

Analizar los 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”

Objetivo Específicos:

- Evaluar los Factores Psicosociales en el personal policial.
- Evaluar la Calidad de Vida de los agentes policiales
- Realizar una correlación entre los Factores Psicosociales y la Calidad De Vida.

CAPÍTULO I: MARCO TEORICO O FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 Factores Psicosociales

Dentro del informe de la Organización internacional del trabajo sobre medicina del trabajo se menciona:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su 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, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (1984, pág. 12)

Los factores psicosociales considerados de riesgo en el trabajo ocasionan un conjunto de daños perjudiciales para la salud física y mental, basándose en todas las pruebas que se han realizado a lo largo de los años las cuales demuestran la existencia de varios síndromes psicológicos, comportamentales, somáticos destacando la importancia de las condiciones laborales. Por ejemplo (Ballester, 2019) en su tesis de investigación sobre el daño al sistema musculo esquelético en el personal de enfermería en el que se menciona que casi el 50% de los empleados registraron daño musculo esquelético que junto con factores externos disminuyen la producción profesional. Sin embargo, no todos los factores psicosociales constituyen hechos negativos para los sujetos, también pueden ser de carácter positivo que ocasionan un mejoramiento en la salud o capacidades de los trabajadores.

1.1.1 Factores de riesgo psicosocial

Son aquellos factores desfavorables que afectan de forma negativa a la seguridad y salud de los trabajadores perjudicando la producción y desempeño en el trabajo (Toro, Londoño, Sanín, & Valencia, 2010).

Los factores de riesgo psicosocial se pueden clasificar en dos grupos: por el Contenido del trabajo y por el Contexto del trabajo. Esta clasificación presenta alteraciones en su funcionamiento o ejecución lo cual influye negativamente sobre el trabajador generando impacto sobre su seguridad y bienestar (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Los factores de riesgo por el contenido del trabajo pueden presentarse en los siguientes campos:

- Medio ambiente donde se realiza el trabajo, equipo de trabajo.
- Diseño de las actividades
- Ritmo y carga de trabajo
- Horario de trabajo

Por otro lado, los factores de riesgo por el contexto del trabajo se encuentran los siguientes aspectos:

- Cultura organizacional
- Papel que desempeña la organización
- Desarrollo profesional
- Toma de decisiones y su autonomía, control.
- Relaciones interpersonales laborales
- Dinámica hogar-trabajo.

En conjunto se puede apreciar la gran cantidad de variables negativas a las cuales se encuentra expuesto el sujeto perteneciente a una organización; estas interacciones dependen del tipo de trabajo o actividades que se desempeñe en el cargo llegando a generar estrés o en casos más complejos burn out.

1.1.2 Consecuencias del riesgo psicosocial

Existe una estrecha relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial por lo que la OIT en su intervención por el Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo menciona que la relación entre estas dos variables puede provocar u ocasionar:

En el trabajador: Ansiedad, depresión, irritabilidad, alteración en el ciclo del sueño, enfermedades cardiovasculares, inmunológicas, gastrointestinales, respiratorias, dermatológicas, endocrinológicas y en musculo esquelético.

En la empresa: “absentismo y presentismo; menor motivación, satisfacción y compromiso; rotación del personal e intención de renunciar, rendimiento reducido” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 7).

En el estado: rehabilitación, indemnización y jubilación anticipada.

La exposición a factores de riesgo psicosocial no solamente perjudica al trabajador como ente individual, sino que también alteran niveles más amplios y estatales. Los riesgos adyacentes en la organización se pueden reconocer a través de manifestaciones físicas, psicológicas y comportamentales de un individuo.

1.1.3 Estrés Laboral

Los factores organizacionales y psicosociales disfuncionales provocan en los trabajadores respuestas de inadaptación y tensión conocidas como respuestas psicofisiológicas de estrés. El estrés involucra un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, psicofisiológicas y de comportamiento como una respuesta a aspectos nocivos sobre los contenidos relacionados con el trabajo o en otras palabras los factores de riesgo psicosociales asociados a este (Platán Pérez, 2015).

1.1.4 Condiciones internas del trabajador

El riesgo puede ser una situación objetiva o subjetiva independientemente de quien lo esté experimentando (Toro, Londoño, Sanín, & Valencia, 2010). La vida extralaboral de los individuos constituye un factor importante a la hora de desafiar los riesgos psicosociales en un cargo; los trabajadores pueden reaccionar e interpretan un acto de distintas formas dependiendo de sus creencias, formación académica, personalidad, principios morales, experiencias previas, resiliencia, incluso el coeficiente intelectual es importante a la hora de resolver situaciones conflictivas adyacentes a la organización.

1.2 Policía Nacional del Ecuador

En la Constitución del Ecuador el artículo 158 de la sección tercera refiere a “Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos” (2008, pág. 91).

En conjunto con la misión, visión y objetivos mencionados en la Constitución del país se puede evidenciar como principal objetivo la seguridad y el orden público del cual esta institución es la responsable a nivel nacional. Se actúa conforme a la democracia y respetando los derechos

humanos, sin embargo, se menciona el uso de la fuerza en caso de ser necesario para mantener el objetivo principal.

1.2.1 Eje Preventivo Policial

En el siguiente artículo se diferencian los dos niveles que se gestiona como Policía Nacional:

“Art. 14.- Niveles de gestión. Los niveles de gestión comprenden el primer factor de ordenamiento de la carrera, que define el ámbito de la gestión en el nivel directivo o técnico operativo” (Código orgánico de las entidades de seguridad ciudadana y orden público, 2017, pág. 5).

La población que formó parte de la investigación se encuentra dentro del nivel técnico operativo en los cuales actúan agentes policiales desempeñando distintos roles entre los cuales destacan la supervisión operativa y el rol de ejecución operativa, la primera ejecuta el control operativo de los equipos que se dirigirán al trabajo y el segundo la realización de las distintas actividades operacionales, este segundo rol es el encargado de prestar el servicio institucional a la población cuando así lo soliciten a través del sistema ECU 911.

Es así como los agentes policiales que desempeñan el rol de ejecución operativa se pueden ver inmiscuidos en un sinnúmero de problemáticas a nivel social a las cuales deben acudir; se presentan a situaciones que varían desde robos, incumplimiento de normas de seguridad, levantamiento de cadáveres, casos graves de violencia, etc.

1.2.2 Servidores policiales frente a la pandemia Covid -19

Es común observar a los agentes policiales en las calles, parque y en varias zonas de la ciudad ya que son ellos los encargados de garantizar las normas de distanciamiento social y uso correcto de instrumentos de prevención. De igual manera se encuentran ubicados en lugares estratégicos

como mercados, punto de ingreso a las ciudades, controles de tráfico, etc., contextos donde fluyen personas en considerable cantidad. El Covid -19 constituye un estado de alerta internacional por lo que todos los países optan por imposición de medidas preventivas para evitar el aumento de contagios y muertes; debido a su rápido incremento es inevitable una respuesta social paranoica por temor a contagiarse. (Pérez, 2020)

Los servidores de la policía nacional en el Ecuador se encuentran expuestos a circunstancias extremas como el levantamiento de cadáveres, control de la aglomeración poblacional, intervención en actos delictivos, situaciones en los que se exponen considerablemente al riesgo de infección.

1.3 Marco normativo

Constitución de la república del Ecuador

A lo largo se mencionan varios artículos relacionados con el trabajo y la calidad de vida que se encuentran relacionados con el desarrollo de la investigación. Entre estos se encuentran los artículos 11, 33, 35, 47, 66, 226 y 325 mencionando en sus contenidos principalmente la concordancia, ejecución y el garantizar el derecho, las normas de trabajo y calidad de vida, en la cual se efectúen acciones que velen por la dignidad, seguridad, cumplimiento de normas, igualdad de género, entre otras varias aplicables a todo tipo de trabajo o cargo (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Existen innumerables convenios gestionados por la OIT, sin embargo, los más cercanos a la ejecución de la investigación son los convenios 100, 111 y 156, todos importantes para garantizar

la calidad de vida de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (2015), argumenta temas relacionados con la igualdad de género como es la igualdad en la remuneración, tratos sobre la discriminación dependiente al empleo y ocupación. Por último y uno de los convenios más importantes recalca la igualdad de oportunidades, el trato entre trabajadores de distinto género y con responsabilidades familiares, este último aspecto se presume que está íntimamente relacionado con uno de los factores de riesgo que a través de conversaciones previas con el personal policial se considera de alto impacto a la calidad de vida de estos trabajadores.

Ley Orgánica de Servicio Público

Dentro de esta ley el artículo 23 relata varios literales asociados al gozo de los trabajadores en su puesto y lugar de trabajo, el literal L menciona explícitamente: “Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Ley Orgánica de servicio público, LOSEP, 2010, pág. 15). El contenido de este artículo se encuentra relacionado con el adjunto textual de la Constitución del Ecuador por lo cual también menciona la importancia de garantizar los derechos, especialmente el derecho al trabajo digno que permita potencializar sus capacidades.

Código del Trabajo

Este documento garantiza el cumplimiento de normas y condiciones de trabajo realizado por los empleados, hombre o mujer e incluso personas con discapacidad, sin embargo, haciendo hincapié en las jornadas de trabajo que menciona no deben exceder sobre las cuarenta horas a la semana. También refiere que los domingos y sábados son de descanso. Este apartado es cuestionable dentro de los servidores policiales, ya que cumplen más horas y trabajo en fines de semana y feriados de los establecido por este código, aun así, existe la posibilidad de otros acuerdos

relacionados con la Policía Nacional y su función de seguridad que justifica esta acción (Código del trabajo, 2012).

Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

En el artículo 9 de la Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral se menciona:

Del programa de prevención de riesgos psicosociales:

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. (2017, pág. 5)

Es evidente que los riesgos psicosociales son un factor de importancia por sus impactos negativos en los trabajadores, por lo cual es un requisito que se debe reportar las acciones ejecutadas para su prevención al Ministerio de trabajo de forma anual, caso contrario la misma normativa establece las sanciones por incumplimiento de este artículo

1.4 Condiciones Laborales

Este concepto hace referencia a las diversas condiciones relacionadas con el trabajo y su relación con la motivación y rendimiento laboral, por lo tanto, este punto se toma desde una perspectiva relacionada con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales, que darán paso a una buena condición laboral.

1.4.1 Medioambiente físico

El entorno de trabajo depende de todos aquellos elementos en las que se desempeña el trabajador como es la organización de trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud, seguridad laboral, etc. Por lo tanto, depende de las características y condiciones de trabajo.

También se manifiesta percepciones y experiencias laborales que en conjunto originan realidades laborales dentro de una misma organización que permitirán transmitir valores, creencias, compartiendo actitudes y comportamientos dentro de la realidad laboral.

1.4.2 Accidentes laborales

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud define que “un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (Istas, 2019, pág. 1). Estas situaciones pueden generar pérdidas personales y organizacionales desde discapacidades físicas hasta daños que inhabiten de por vida al trabajador. Este tipo de acontecimientos no siempre se presentan dentro del trabajo por lo cual es importante diferencian entre aquellos que suceden fueran de un lugar delimitado mientras se cumplía con una tarea encomendada o si ocurrió fuera del horario laboral.

1.4.3 Sobre carga laboral

La sobre carga laboral es una de las problemáticas entre los factores psicosociales de riesgo que más aquejan al trabajador debido a la demanda de esfuerzo que existe para el cumplimiento de objetivos de la empresa a la que pertenezca. Es vital analizar si éste es uno de los principales obstáculos que se le presenta al trabajador y puede dificultar su desarrollo laboral o si se trata de

un estrés cotidiano del trabajo, para ello se estudia la variable de la cronicidad y en por cuánto tiempo se mantiene (Arcos, 2017).

El Instituto Navarro de Salud laboral (2019) menciona la carga laboral de dos tipos: física y mental. La primera ocasionaría daños visibles y objetivos a la salud física del empleado, por otra parte, la segunda tiene un contenido subjetivo extra independiente del trabajador, ya que no todos se desarrollan en el mismo contexto ni están expuestos a los mismos factores de riesgo. Los síntomas varían de un individuo a otro, pueden presentarse alteraciones orgánicas, comportamentales, psicológicas, etc., que también se asocian frecuentemente a eventos fuera del ambiente laboral pero que también influyen en la calidad de vida de un trabajador.

1.5 Burnout

Es necesario diferenciar el estrés habitual experimentado a largo de un día de trabajo entre el estrés crónico o “síndrome del quemado”; su diferenciación se basa en la variable tiempo y cronicidad. Para Jackson y Maslach (1981) citado en Ruíz (2015) expresan que el burnout es “una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente” (pág. 8).

A continuación, se detallan las condiciones mencionadas por Jackson y Maslach:

Cansancio emocional

Este elemento se caracteriza por un aumento progresivo del agotamiento en el trabajo. Este agotamiento, causa sentimientos de desesperanza y falta de motivación en el trabajo, con la responsabilidad de cargar estímulos que pasan a un punto donde la persona llega a un quiebre emocional, que puede repercutir en una enfermedad crónica (Vilariño, 2015). Uno de los aspectos

importantes de este factor es que a partir de este se produce en el trabajador la motivación por abandonar el cargo laboral debido a la saturación de emociones que bloquean la energía física y emocional.

Despersonalización

Suele estar asociada a trastornos psiquiátricos, sin embargo, Cruzado, Núñez y Rojas afirman que lo puede experimentar cualquier individuo al enfrentarse a condiciones como “agotamiento físico o emocional, estrés o privación de sueño” (2013, pág. 120). Entre los efectos negativos en el ámbito laboral suele estar caracterizado por la falta de iniciativa en el trabajo, donde se encontrará implicaciones como: ausencias laborales, fallos en la actividad profesional, actitudes negativas hacia usuarios o el aislamiento. Puede llegar a afectar gravemente si no es manejada de forma adecuada, ya que manifiesta una experiencia angustiosa y perturbadora con sensación de irrealidad o falta de conciencia en el “yo” personal.

Disminución de la realización personal en el trabajo

Son respuestas negativas que el trabajador percibe sobre sí mismo y sobre su desempeño. Se caracteriza por la falta de motivación personal en el trabajo, teniendo sensaciones de incapacidad o falta de competitividad para realizar algunas obligaciones laborales. Jackson y Maslach (1981) citado por Apiquian (2017) refiere que puede ocasionar una gran frustración, baja autoestima, baja productividad, dificultad para manejar la presión, disminución de las expectativas, sensación de fracaso y desilusión personal. Cuando se empieza a experimentar este tipo de problemática laboral, provoca en el sujeto una disminución en la motivación, impuntualidad, evitación por asistir al trabajo, abandono o ausentismo profesional.

1.5.1 Fases del Burnout

Desarrollar el síndrome del quemado conlleva experimentar las siguientes fases a lo largo de un periodo de tiempo.

Fase de entusiasmo:

Esta fase es donde se experimenta un gran entusiasmo, cuando nos ofrecen un nuevo trabajo incluso no nos fijamos en realizar un poco más de trabajo.

Fase de estancamiento:

Al empezar a tener demasiadas perspectivas a futuro y al no verse realizadas, existe un ligero desequilibrio entre un exigible trabajo y al mismo tiempo no recompensa todo lo esperado, por lo que el profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.

Fase de frustración:

En esta fase se refleja una desmotivación en el trabajo, y al entorno que rodea, incluso puede llegar a causar grandes problemas de salud, por lo que el trabajo empieza a carecer de sentido y puede provocar conflictos laborales.

Fase de apatía:

En esta fase, la situación llega a ser casi insostenible como una especie de defensa (afrentamiento ofensivo) de manera mucho más mecánica se convierte el trato al usuario, y por lo tanto puede llegar a generar retiro del personal o evitar tareas estresantes.

Fase de quemado:

Esta fase final presenta sobre carga laboral de manera cíclica. Llevando al profesional a presentar frustración e insatisfacción en la vida profesional.

También se han realizado investigaciones sobre el síndrome subjetivo de sobrecarga laboral y el estrés en policías, y se han identificado una serie de factores asociados a este tipo de estrés, así como al distrés asociado, en términos de síntomas de somatización, hostilidad y depresión. Además, en cuanto a las fuentes de estrés, se ha visto como las prácticas de gestión de personal (adecuación al puesto, promoción, salario, formación.) Predicen de forma importante el grado de somatización en estos policías, y los otros dos síntomas de distrés, la hostilidad y la depresión, son explicados fundamentalmente por la sobrecarga de trabajo y por la imagen y credibilidad de la institución. Sin embargo, otras fuentes de estrés como el desempeño de rol (ambigüedad y conflicto de rol) y el estilo de dirección (influencia del liderazgo y la forma de aplicarlo), no tienen incidencia en el distrés de los sujetos que pertenecen a este colectivo. (Cardona, s.f, pág. 44)

1.6 Calidad De Vida

La calidad de vida se puede definir como el bienestar personal en las distintas esferas en las que se desarrolla el ser humano, incluye el área psicológica, social, de actividades material y estructural, como una evaluación multidireccional del sistema personal y ambiente de individuo; es una dinámica entre la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva de bienestar que protege el bienestar de los empleados a través de recompensas y oportunidades para su desarrollo (Quintana, y otros, 2016).

En términos profesionales la calidad de vida:

... se refiere a mantener un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una empresa, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables, motivación y rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, causando un impacto positivo en términos de productividad y relaciones interpersonales en una empresa. (Suescún, Sarmiento, Álvarez, & Lugo, 2016, pág. 17)

También es sustancial la percepción que tenga el empleado sobre su seguridad, motivación, satisfacción, desarrollo personal, tiempo libre, etc., ya que son indicadores de que la calidad de vida resulta positiva para el trabajador generando un ambiente laboral favorable.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2. 1 Tipos De Investigación

Por su nivel de profundidad la investigación es de carácter explicativo, ya que se analizó la relación que existe entre los Factores Psicosociales y como estas influyen en la calidad de vida de los servidores policiales no solo describiendo el problema sino encontrando la causa de este.

Además, se utilizó la investigación bibliográfica documental para estructurar el marco teórico que fundamente la investigación, así como la investigación de campo, la cual permitió recolectar los datos sobre el problema de investigación.

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. No experimental porque no se utilizará un grupo de control ni manipula a la población según (Normas APA, s.f.), es de corte transversal porque se realizó en un corte de tiempo en el año 2020.

2.2 Métodos de investigación

“Permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares” (Labajo, 2016, pág. 31). Con el método deductivo se obtuvo la información necesaria como base de la investigación, dando paso al razonamiento preservando la verdad y asegurando que los datos son de carácter fidedigno.

El método Inductivo “va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Esto implica pasar de los resultados obtenidos de observaciones” (Labajo, 2016, pág. 29). Se realizó una inferencia de toda la investigación para la obtención de las conclusiones, por lo cual se evidenciará el manejo de este método.

Empleando el método analítico “consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos” (Hernandez, 2017, pág. 7). Se empleó este método para la contextualización de la situación actual en la que se encuentran inmersos los servidores policiales, de igual manera en la elaboración de tablas estadísticas que proporcionaron una mejor visión del problema y sus causas.

“Parte del conocimiento de los elementos esenciales e imprescindibles de una realidad y de las relaciones que los vinculan para tratar de alcanzar un conocimiento general y simplificado de dicha realidad considerada como un todo” (Calduch, 2018, pág. 31). Gracias al método sintético se pudo generar nuevo conocimiento conjunto con el cumplimiento de los objetivos.

El procesamiento de los datos y análisis estadístico proporcionó una visión más clara de la investigación la cual es de carácter científico a través del método estadístico.

2.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Como parte de la recolección de datos se aplicó técnicas específicas de investigación como son:

Encuesta:

Los datos obtenidos de los servidores policiales técnico operativo de la Sub Zona N°10 Imbabura, se realizó mediante el uso de cuestionarios diseñados, establecidos y validados, para esto se da paso al uso Alfa de Cronbach que se encarga de medir y cuantificar variables psicológicas, mediante métodos, técnicas, y teorías, permitiendo recabar información sobre la influencia de los Factores Psicosociales en su Calidad de Vida.

Se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado con preguntas basadas en los test: Gencat para evaluar la calidad de vida y el CoPsoQ-istas21 en su segunda versión el cual evalúa

los factores psicosociales. La aplicación de este cuestionario se realizó vía online accediendo así a la información necesaria para el desarrollo de conclusiones y resultados, salvaguardando la salud de todos.

Para el desarrollo de la escala Gencat se realizó un proceso riguroso por parte de su autor el cual a través de las distintas aplicaciones en el campo y un análisis de las propiedades psicométricas del instrumento menciona “Los resultados basados en la TCC utilizando para ello el alfa de Cronbach para la muestra manifiestan que la fiabilidad total de la Escala Gencat de Calidad de Vida es $\alpha = .956$ ” (Benito, Alsinet, & Maciá, 2015, pág. 27).

Para validar la confiabilidad o consistencia interna del test Ista 21 se registró que existe un nivel alto en cuanto al Alfa de Cronbach evaluada a través de una escala global dando como resultado $\alpha = 0,90$ (Pujol-Cols & Arraigada, 2017).

2.4 Preguntas de investigación o hipótesis

Se plantea como hipótesis de investigación: Los factores psicosociales relacionados con el trabajo mientras se presenta el Covid-19, influyen en la calidad de vida de los servidores policiales.

Por otro lado, la hipótesis nula manifiesta que: Los factores psicosociales relacionados con el trabajo mientras se presenta el Covid-19 no influyen en la calidad de vida de los servidores policiales.

2.5 Participantes

Según los datos brindados por el personal en jefe del Distrito Ciudad Blanca Subzona N°10, son 330 agentes policiales distribuidos alrededor de la ciudad de Ibarra encargados de satisfacer

las necesidades de la población en cuanto a seguridad, contención y orden público ante la problemática surgida en marzo del 2020 producida por el Covid-19.

2.5.1 Muestra

La población se conformó por 330 personas que desarrollan actividades policiales en el eje preventivo del Distrito Ciudad Blanca Subzona N°10, por ser mayor a cien unidades se procederá al cálculo de la muestra.

La distribución de la muestra se le realizara mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple.

En base a la aplicación de la fórmula para el cálculo de una población finita, se aplicó un nivel de confianza de 95%, conjunto a un margen de error estimado en 5%.

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población - 330

σ = Desviación estándar de la población - 0,25.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza (95%) - 1.96

e = Margen de error estimado (5%) - 0,05

Remplazando los valores de la formula se obtiene:

$$n = \frac{330 * 0,25 * (1,96)^2}{(330 - 1)(0,05)^2 + (0,25) (1,96)^2}$$

$$n = \frac{330 * 0,25 * 3.8416}{(329)(0,0025) + 0,9604}$$

$$n = \frac{316.932}{0,8225 + 0,9604}$$

$$n = \frac{316.932}{1,7829}$$

$$n = 177.76$$

$$n = 178$$

2.6 Procedimiento y plan de análisis de datos

Como instrumentos seleccionados se aplicó la encuesta validada por el coeficiente de Alfa Cronbach que se dió en base a los test escala Gencat para la evaluación de la calidad de vida de los agentes policiales el cual “permite la evaluación objetiva de la calidad de vida de usuarios de servicios sociales” (Verdugo, Arias, Gómez, & Schalock, 2009, pág. 9). Por otro lado, el test Istat 21 es el encargo de evaluar las condiciones que posee la Policía Nacional del Ecuador en su distrito Ciudad Blanca de Ibarra.

A través de la aplicación de los instrumentos vía online a los agentes policiales del eje preventivo, se obtuvo resultados que permiten analizar la influencia entre los factores psicosociales y la calidad de vida de la población en el contexto de Covid-19.

2.7 Cronograma de actividades

1. Cronograma de Actividades.																		
N°	Nombre de tarea	Duración	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre										
1	CAPITULO 1:	14 días																
2	1.1 Situación Actual	1 días																
3	1.2 Problema.	1 días																
4	1.3 Planteamiento del problema.	1 días																
5	1.4 Objetivos.	1 días																
6	1.5 Justificación.	1 días																
7	1.6 Alcance.	1 días																
8	CAPITULO 2: METODOLOGIA	24 días																

2.8 Recursos y presupuesto

RECURSO HUMANO	COSTOS USD
Digitador	150,00
Diseñador de ilustraciones	150,00
SUB TOTAL	300,00
RECURSOS MATERIALES	
Hojas	50.00
Flash memory	18.00
Internet	40.00
Fotocopias	30.00
Impresión del Proyecto	300.00
Empastado	50.00
Material de escritorio	6.00
SUB-TOTAL	494.00
OTROS RECURSOS	
Movilización	80.00
Imprevistos	84.00
SUB-TOTAL	164,00
TOTAL	958,00

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se realizará el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la aplicación de la siguiente encuesta sobre 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, donde la tabulación se la obtuvo a través del Software SPSS versión 25 para su posterior análisis. Donde se alcanzaron los siguientes resultados.

ENCUESTA SOBRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA EN LOS SERVIDORES POLICIALES

3.1 Análisis sobre los factores psicosociales

Tabla 1 *Edad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Menos de 31 años	48	26,7	26,7
	Entre 31 a 45 años	122	67,8	94,4
	Más de 45 años	10	5,6	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

La mayoría de los servidores policiales encuestados están comprendidos entre las edades de 31 a 45 años, seguido por los servidores policiales de entre menores de 31 años.

Tabla 2 Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	152	84,4	84,4
	Femenino	28	15,6	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

La mayor parte de la población encuestada corresponde a hombres siendo el 84,4 % del total de encuestados en los servidores policiales del eje preventivo.

La Evaluación de los factores psicosociales en el personal policial que se expusieron en forma de dimensiones.

Tabla 3 *Exigencias cuantitativas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	7	3,9	3,9
	Medio	61	33,9	37,8
	Bajo	112	62,2	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

El mayor porcentaje de servidores policiales encuestados con un 62.2% afirman un Bajo nivel de Exigencias Cuantitativas donde se evalúan factores como el tiempo de trabajo, entrega de trabajo y distribución de trabajo por lo tanto la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo es acorde al tiempo y la entrega del mismo en los servidores policiales del eje preventivo, así afirma el Coronel Víctor Hugo Zárate, Comandante de la Subzona Imbabura, resaltó el trabajo efectuado por los uniformados en cada uno de sus ámbitos. “Siempre será reconocido el trabajo eficiente, ustedes se constituyen en un ejemplo de sus compañeros, continúen trabajando con mística y convicción, la institución y la sociedad les reconocerá”. (Policia Nacional, 2020).

Tabla 4 *Exigencias emocionales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	6,7	6,7
	Medio	102	56,7	63,3
	Bajo	66	36,7	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

Los servidores policiales técnico operativos en su mayoría que constituye al 56,7% afirman que las exigencias emocionales se encuentran en un nivel medio, recalando que su trabajo influye la parte afectiva y los desgasta emocionalmente. De acuerdo con Casenave (2009) “El trabajo policial presenta tareas y contextos, de contenido no tan dramático como el de los incidentes críticos, que también precisan ser valorados. Situaciones con alta probabilidad de suscitar emociones, que pueden interferir en la tarea profesional o en la esfera personal del agente” (Pág.174). Por esta razón se puede observar que los casos expuesto a alto impacto emocional es bajo exponiendo que lo más común es una exposición media a este factor de riesgo, aun así, el factor si se encuentra presente en la población estudiada por lo cual las manifestaciones realizadas por la Psicóloga de la institución están basadas en estos casos y porcentajes.

Tabla 5 *Doble presencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	17	9,4	9,4
	Medio	77	42,8	52,2
	Bajo	86	47,8	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

Más del 47,8% de los servidores policial aseveran estar poco expuestos con respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo familiar y doméstico. De acuerdo con Bermúdez (2018) en su estudio de mujeres policías manifiesta que “El servicio en la policía se percibe como una oportunidad de trabajo que reporta ingresos fijos y esto a su vez genera “una particular forma de transitar y significar la vida familiar en los intersticios de las responsabilidades laborales” (Pág. 15).

La necesidad de encontrarse en el domicilio y trabajo al mismo tiempo no representa una afectación significativa en la población estudiada, solo se encuentra presente en un nivel medio lo cual implica que las actividades laborales de los trabajadores de esta institución no se ven interrumpidas por la necesidad o pensamientos de llegar pronto a sus hogares por lo cual no perjudica las tareas domésticas ni familiares.

Tabla 6 *Conflicto de rol*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	9	5,0	5,0
	Medio	80	44,4	49,4
	Bajo	91	50,6	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

El 50,6% de servidores policiales aseguran un bajo nivel en el conflicto de rol lo que refleja que no existen problemas de carácter profesional o ético cuando las exigencias de lo que se tiene que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales. En la Doctrina Policial de la República del Ecuador (Ministerio del Interior, 2012) dice que “La Policía Nacional es una institución disciplinada porque cumple a cabalidad con el ordenamiento jurídico, con los valores que configuran la doctrina y con las disposiciones que recibimos de nuestros superiores” (Pág. 17).

Tabla 7 Apoyo social de compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	79	43,9	43,9
	Medio	75	41,7	85,6
	Bajo	26	14,4	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

Los servidores policiales afirman que el 43,9% se encuentra en un nivel alto de apoyo social de compañeros. Es favorable el recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, por lo que Gómez, Tellez, & Miranda (2019) “Este se presenta como un elemento importante que permite ayudar a las personas a sobrellevar situaciones que generan estrés y también hace posible que logren vivir de forma más saludable” (Pág. 1). Por lo tanto, mientras más el ser humano este rodeado de persona influirá de forma positiva en su salud.

Tabla 8 *Apoyo social de superiores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	52	28,9	28,9
	Medio	89	49,4	78,3
	Bajo	39	21,7	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

Se evidencia que 49,4% de servidores policiales encuestados manifiestan que el apoyo social de superiores se encuentra en un nivel medio volviéndose importante fomentar el apoyo entre trabajadores y superiores al realizar las tareas, ya que mejoran el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, de esta forma se puede eliminar el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros que puede afectar de forma significativa el desarrollo de las actividades laborales.

El desarrollo de un trabajo mejora notoriamente cuando el trabajador se encuentra en un ambiente apropiado, reduciendo los riesgos o factores que afecten la productividad de los empleados, por ello se debe garantizar la salud y el bienestar de los empleados (Sum, 2015).

Tabla 9 *Inseguridad sobre el empleo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	18	10,0	10,0
	Medio	61	33,9	43,9
	Bajo	101	56,1	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

El 56,1% de servidores policiales encuestados afirman presentar un bajo nivel de inseguridad en el empleo, no hay mayor preocupación, por lo que, de acuerdo con el Código de Entidades y Seguridad Ciudadana son 23 las faltas graves por las que un miembro de la Policía Nacional puede ser dado de baja según siendo las más graves las que benefician al individuo o a terceros, incumplimiento de cargos laborales u obligaciones legales y conducta violenta contra el personal de trabajo (El telégrafo, 2018). Por lo tanto, la policía nacional procede a realizar procesos de selección de mayor rigurosidad aplicando técnicas donde el servidor policial aplica pruebas de polígrafo y un análisis respectivo por cada acenso.

Tabla 10 *Inseguridad sobre las condiciones de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	26	14,4	14,4
	Medio	94	52,2	66,7
	Bajo	60	33,3	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

Acorde a la investigación un grupo de servidores policiales del 52,2% enfatizan que las inseguridades sobre las condiciones de trabajo son en un nivel medio dando como referencia el tema de horarios, por lo que Martin (2007) citado en Feldman et al. (2008) afirma que las consecuencias de los estresores se hallan mediados por los elementos psicológicos, pudiendo ser elementos protectores; los mismos fueron definidos en base a características personales, situaciones o percepción que posee la persona, mediando las consecuencias de estrés e incrementando su resistencia (Graneros, 2018). Dicho esto, se puede manifestar que el policía se encuentra inmerso en un proceso de continuo cambio tanto orgánico como psicosocial el cual se considera un generador de estrés que no afecta considerablemente la salud de los agentes.

Uno de los datos más sobresalientes manifestados en la encuesta es que los trabajadores se encuentran preocupados en caso de variar su salario laboral, efecto que podría deberse a los acontecimientos actuales por Covid-19 en la sociedad y el mundo, así lo expresa Calviño (2020) indicando que las personas expresan temor e incertidumbre laboral ya que es un hecho que ha venido suscitándose desde el inicio de la pandemia, este temor se asocia a no poder satisfacer las necesidades de su hogar ante la posible pérdida de empleo o reducción del salario debido a la caída de actividades económicas.

Tabla 11 Justicia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	60	33,3	33,3
	Medio	104	57,8	91,1
	Bajo	16	8,9	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

El 33,3 % de los servidores policiales afirman que son tratadas con Justicia, equidad en su trabajo y toma de decisiones; la cultura profesional dentro de la policía nacional es una construcción forjada a partir de experiencias, valores y actitudes de sus miembros, por lo que les permite mantener el orden y equilibrio en su formación. Esto corrobora los resultados encontrados que los policías están frecuentemente ante situaciones complejas y/o conflictivas, en las que deben tomar decisiones en poco tiempo.

El trabajo policial se encuentra constantemente bajo situaciones conflictivas y con niveles alto de complejidad que se deben resolver en un corto tiempo, por ello es difícil que los actos se enmarquen completamente a las normas establecidas por la institución, de esta forma y en ciertos casos los agentes policiales optan por el secretismo, así lo expresa Yñiguez (2007) explicando que “los policías obtienen el respaldo de sus compañeros de trabajo por una simple cuestión: la supervivencia laboral. Se materializa en la ejecución de acciones (haciendo determinadas cosas) u omisiones (dejando de hacerlas, como por ejemplo, guardando silencio)” (Pág. 60), justificando el 8,9% de casos en los que la justicia es baja.

Tabla 12 Salud General

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	34	18,9	18,9
	Muy buena	74	41,1	60,0
	Buena	57	31,7	91,7
	Regular	9	5,0	96,7
	Mala	6	3,3	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

De acuerdo con los servidores policiales encuestados consideran que su salud en general es muy buena con el 41,1% y con el 31,7% aseveran que su salud es Buena, esto refleja la importancia de tener un servicio de policía productivo y saludable como un factor para la estabilidad y buen funcionamiento del país.

La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional cumple cada año con las pruebas físicas al personal de todas las provincias. El rendimiento físico de un policía es la carta fundamental para que su trabajo genere los mejores resultados (Ministerio de Gobierno, 2020).

Tabla 13 Salud Mental

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Excelente	29	16,1	16,1
	Muy buena	73	40,6	56,7
Válido	Buena	71	39,4	96,1
	Regular	5	2,8	98,9
	Mala	2	1,1	100,0
	Total	180	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

El 80% de los servidores policiales se encuentra entre una salud mental muy buena y buena, durante la emergencia sanitaria se han impartido talleres de relajación y respiración en los servidores policiales según manifiesta Dra. Subte. de Policía Martha Coba Psicóloga Clínica, para controlar las diferentes situaciones que los servidores policiales atraviesan (Policia Nacional, 2020).

Tabla 14 Estrés

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	7,2	7,2
	Medio	79	43,9	51,1
	Bajo	88	48,9	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

La mayoría de los servidores policiales encuestados con un 48,9% afirman que su nivel de estrés es bajo, por lo que corresponde a la frecuencia de solo algunas veces, tomando en cuenta que, como entes policiales de servicio a la comunidad deben siempre estar prestos a hacer frente cualquier situación, el eje preventivo ya está adaptado a situaciones donde manejan estrés, por lo que, el general Esvar Jiménez, comandante de la Zona 4, indicó que la Policía Nacional está siendo monitoreada por instituciones policiales de otros países debido a que en Ecuador se han reducido los delitos, siendo un ejemplo a seguir (Ministerio del interior , 2020).

Tabla 15 Burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	16	8,9	8,9
	Medio	63	35,0	43,9
	Bajo	101	56,1	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

El mayor porcentaje con un 56,1% de los servidores policiales encuestados no presentan Burnout, mostrando un estado físico activo y emocionalmente estable, mientras que el 8,9% manifiestan fatiga y agotamiento emocional refiriendo psicología relacionada con el burnout.

Argueso & Ibáñez (2015) afirma que el concepto de Burnout se utiliza para hacer referencia a aquellas situaciones de desgaste personal y profesional y desestabilización socio laboral derivadas de difíciles relaciones interpersonales, considerando que para los servidores policiales las demandas exigidas por su profesión laboral y sobre todo el código que ellos llevan dentro de la institución, permiten que cuenten con apoyo de superiores y compañeros reduciendo el nivel de estrés y burnout.

Tabla 16 *Equipo de protección y prevención para el Covid-19*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	5,6	5,6
	Muchas veces	17	9,4	15,0
	Algunas veces	71	39,8	54,8
	Solo alguna vez	73	40,2	95,0
	Nunca	9	5,0	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

Los servidores policiales del eje preventivo de la ciudad de Ibarra que constituye el 39,8% afirman sea le ha proporcionado solo algunas veces el equipo de protección y prevención para el Covid-19. Los resultados del instrumento manifiestan que en su mayoría solo algunas veces se les ha dificultado concentrarse por miedo a contagiarse, pero su mayoría tienen temor o preocupación es contagiar a alguna persona allegada, en efecto la policía junto con otras unidades de rescate, están en la primera línea de respuesta, mientras continúan con todas las responsabilidades de mantenimiento de la seguridad pública.

La revista Forbes Staff (2020) afirma que “Los peligros y desafíos para las policías en la actual coyuntura son nuevos y de considerable magnitud. Sin embargo, los retos también presentan oportunidades. Por tanto, las medidas que se tomen para atender esta crisis pueden tener a medio y largo plazo un considerable impacto tanto en las propias instituciones” (Pág.

1). “La naturaleza de su trabajo la posiciona siempre al frente en situaciones de crisis y emergencias que requieren su involucramiento inmediato” (Alvarado, 2020, pág. 1).

3.2 Análisis sobre la calidad de vida

Tabla 17 *Bienestar emocional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	122	67,8	67,8
	Medio	46	25,6	93,3
	Bajo	12	6,7	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

Se observa un 67,8% de respuestas positivas que refieren a un alto nivel de bienestar emocional haciendo referencia a la satisfacción y buen autoconcepto, por lo tanto, se reconoce que las emociones pueden influir de manera significativa en los logros profesionales, en lo que respecta a optimismo o personalidad. Así lo afirma Martínez (2010) en su estudio manifestando que “Con frecuencia se relacionan diversos estados de ánimo y dimensiones de la personalidad, con procesos vinculados al éxito/fracaso en los objetivos laborales, como por ejemplo: la toma de decisiones, la creatividad, las tasas de rotación, el trabajo en equipo, las negociaciones, el liderazgo, el desarrollo de reuniones, la comunicación interna, el agotamiento emocional” (Pág. 93).

Como también cita a Puelles (2009) el cual habla sobre las exigencias emocionales del trabajo definiendo que es “la fortaleza emocional o destreza para manejar distintas emociones, que requiere una tarea profesional” (Pág. 178).

Tabla 18 Bienestar material

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	57	31,7	31,7
	Medio	104	57,8	89,4
	Bajo	19	10,6	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

La mayor parte de los servidores policiales con un 57,8% afirman que el bienestar material se encuentra en un nivel medio, correspondiendo a tener una vivienda y lugar de trabajo adecuado, con respecto a salario manifiestan que con frecuencia sus ingresos (ahorros) no solventan algún capricho. Por otro lado, el 31,7% cuenta con los recursos económicos necesarios para cubrir las necesidades básicas propias y de su familia por lo cual el factor económico no afecta a los trabajadores.

Diversos estudios recientes han mostrado que los salarios mínimos no sólo ayudan a reducir la dispersión salarial y a canalizar las ganancias de productividad hacia la oferta de salarios más altos, sino que también pueden contribuir a elevar la productividad del trabajo, tanto a nivel de la empresa como a nivel de la economía agregada (Organizazicon Internacional del Trabajo , 2020).

Tabla 19 *Desarrollo personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	130	72,2	72,2
	Medio	45	25,0	97,2
	Bajo	5	2,8	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

El 72,2% de los servidores policiales aseveran que el desarrollo personal se encuentra en un nivel alto, ya que se encuentran en constante aprendizaje, conocimiento y habilidades relacionadas con el trabajo mucho más en relación con los últimos meses con respecto a manejo de seguridad en la pandemia, también se acompañan de capacitaciones online en los procesos de innovación institucional, manejándose desde una enseñanza constructivista. Por su parte Gorostiaga (1996), desde otra óptica, coincide en que el capital humano actualmente incide en el desarrollo y tiene mayor relevancia que el capital financiero; a la vez, es un elemento estructural de la producción, la política y la democracia (Parra , 2015).

Tabla 20 Bienestar Físico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	79	43,9	43,9
	Medio	88	48,9	92,8
	Bajo	13	7,2	100,0
	Total	180	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

Se evidencia que entre el 92,8% de los servidores policiales afirman que el bienestar físico es un bueno lo cual les permite llevar un estado de salud positivo con el cual llevar a cabo sus actividades.

Según un estudio llevado a cabo por Becerro (2009) citado por Cañar (2015) en el cual se expone que:

La actividad física no es otra cosa que un movimiento de algunas estructuras corporales originado por la acción de los músculos esqueléticos, y del cual se deriva un determinado gasto de energía, el ejercicio físico supone una subcategoría de la anterior, la cual posee los requisitos de haber sido concebida para ser llevada a cabo de forma repetida, con el fin de mantener o mejorar la forma física. (Pág. 32)

3.3 Análisis de correlación entre los factores psicosociales y la calidad de vida

Tabla 21 *Correlación entre los factores psicosociales y la calidad de vida*

		Bienestar emocional	Bienestar material	Desarrollo personal	Bienestar físico
Exigencias cuantitativas	Correlación de Pearson	-,303**	-,348**	-,286**	-,328**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	180	180	180	180
Exigencias emocionales	Correlación de Pearson	-,218**	-,179*	-,101	-,173*
	Sig. (bilateral)	,003	,016	,178	,020
	N	180	180	180	180
Ritmo de trabajo	Correlación de Pearson	-,095	-,091	,176*	-,088
	Sig. (bilateral)	,206	,226	,018	,242
	N	180	180	180	180
Doble presencia	Correlación de Pearson	-,347**	-,186*	-,100	-,440**
	Sig. (bilateral)	,000	,012	,181	,000
	N	180	180	180	180
Conflicto de rol	Correlación de Pearson	-,354**	-,148*	,035	-,275**
	Sig. (bilateral)	,000	,047	,637	,000
	N	180	180	180	180
Apoyo social de compañeros	Correlación de Pearson	,280**	,254**	,430**	,174*
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,019
	N	180	180	180	180
Apoyo social de superiores	Correlación de Pearson	,143	,182*	,075	,118
	Sig. (bilateral)	,056	,014	,314	,114
	N	180	180	180	180

Inseguridad sobre el empleo	Correlación de Pearson	-,317**	-,182*	-,006	-,292**
	Sig. (bilateral)	,000	,015	,939	,000
	N	180	180	180	180
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	-,236**	-,188*	,139	-,252**
	Sig. (bilateral)	,001	,012	,063	,001
	N	180	180	180	180
Justicia	Correlación de Pearson	,274**	,341**	,293**	,269**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	180	180	180	180
En general ¿Diría que su salud es?	Correlación de Pearson	,299**	,376**	,113	,417**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,131	,000
	N	180	180	180	180
Salud mental	Correlación de Pearson	,431**	,347**	,241**	,359**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000
	N	180	180	180	180
Estrés	Correlación de Pearson	-,515**	-,351**	-,257**	-,400**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	180	180	180	180
Burnout	Correlación de Pearson	-,433**	-,333**	-,115	-,427**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,126	,000
	N	180	180	180	180
En el trabajo ¿Le han proporcionado equipo de protección y prevención para el Covid-19?	Correlación de Pearson	,104	,091	,045	,183*
	Sig. (bilateral)	,165	,223	,550	,014
	N	180	180	180	180

En el contexto de trabajo ¿Se le ha dificultado concentrarse por miedo a contagiarse con Covid-19?	Correlación de Pearson	-,333**	-,141	-,044	-,285**
	Sig. (bilateral)	,000	,059	,561	,000
	N	180	180	180	180
Bienestar emocional	Correlación de Pearson	1	,457**	,205**	,515**
	Sig. (bilateral)		,000	,006	,000
	N	180	180	180	180
bienestar material	Correlación de Pearson	,457**	1	,308**	,355**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	180	180	180	180
Desarrollo personal	Correlación de Pearson	,205**	,308**	1	,108
	Sig. (bilateral)	,006	,000		,149
	N	180	180	180	180
Bienestar físico	Correlación de Pearson	,515**	,355**	,108	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,149	
	N	180	180	180	180

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre los factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales 2020.

Análisis

Las exigencias cuantitativas en relación con las dimensiones de calidad de vida reflejan un nivel de significancia menor a 0,05 con este valor y este referente de factor psicosocial se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, los factores psicosociales si influyen en la calidad de vida, ante esto y conjunto con el coeficiente de correlación -0,3 el cual se considera significativo refiere que a menor exigencia cualitativa mayor calidad de vida.

Otro factor importante es la doble presencia el cual manifiesta tener una significancia menor a 0,05 en tres dimensiones que evalúan la calidad de vida, por lo cual es otro referente para rechazar la hipótesis nula, así mismo se presenta un coeficiente de correlación significativo siendo -0,3, por lo cual se puede expresar en las acciones laborales que desempeña el trabajador no se presenta la necesidad o un alto nivel de incertidumbre sobre la situación familiar mientras dando como resultado una baja afectación en la calidad de vida.

Morales & Valderrama (2012) en su estudio sobre la calidad de vida de policías a nivel internacional manifiestan que:

Es exigible que la actividad policial sea ejercida por personas que dispongan de estabilidad psicológica y que actúen con actitudes positivas hacia la sociedad y hacia su propio quehacer, que les permita de este modo afrontar situaciones emocionales o de riesgo con las mejores toma de decisión posibles. (Pág. 61)

De esta forma se puede evidenciar la importancia de controlar con regularidad la salud mental y la calidad de vida que presentan los policías más no solamente para su ingreso y formación. Los resultados expresan niveles óptimos y positivos para los trabajadores de la subzona N°1 de Ibarra, sin embargo, la existencia de la problemática presente, los porcentajes son bajos, pero son estos los que se manifiestan los incidentes o altercados que deben trabajarse hasta poder obtener resultados nulos o con mayor nivel de significancia.

En la actualidad y con el desarrollo de la pandemia por Covid-19 se presenta un grado de correlación superior a -0,333 el cual refleja que la preocupación e incertidumbre producida por esta enfermedad actual se encuentra presente en la población de estudio e influye en la calidad de vida de los agentes policiales. Este hecho también se refleja en el en el coeficiente de correlacionan altamente significativo en cuanto a la proporción del equipo de prevención para

los trabajadores siendo 0,561 afectando altamente la calidad de vida específicamente en el desarrollo personal de los individuos.

En tiempo de confinamiento y con la cantidad de información disponible a través de la red es posible que el desarrollo personal se vea altamente influenciado e incremente el nivel de conocimiento y cambios positivos para la vida de una persona; el aislamiento puede convertirse en un aprendizaje valioso y encuentro personal con uno mismo (Gómez H. , 2020). Se menciona repetidas veces la importancia de mantenerse dentro de casa, invertir el tiempo para un crecimiento personal y evitar el contacto con los demás. Scholastica (2020) manifiesta que “Muchas actividades cotidianas se han trasladado a plataformas tecnológicas para que las personas sigan disfrutando de sus clases, no pierdan sus reuniones con amigos, atiendan sus necesidades laborales, realicen ejercicio físico o continúen con capacitaciones” (Pág.1), sin embargo esto no se aplica a los agentes policiales, su trabajo no se detuvo y es imposible realizarlo a través de plataformas digitales; los acontecimientos y peligros son reales y están presentes fuera y dentro de los hogares, ante esto los trabajadores de la policía nacional se ven en la responsabilidad de actuar e involucrarse por lo que la exposición a infectarse no disminuye para esta población.

En cuanto a la salud mental se presenta un nivel de correlación de 0,431 evidenciado la existencia de una relación entre la buena salud mental y la calidad de vida óptima en los servidores policiales. Así mismo el nivel de significancia es igual a 0,000 reflejando que los factores psicosociales si influyen en la calidad de vida rechazando la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

Después del análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación de encuesta basada en los test Ista 21 para los factores psicosociales y el test Gencat para evaluar la calidad de vida a los servidores policiales técnico operativo del eje preventivo del distrito ciudad blanca pertenecientes a la subzona Imbabura, se determina las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Realizado la evaluación de los factores psicosociales podemos mencionar que se identifica a las exigencias emocionales como el factor psicosocial de mayor porcentaje y el de mayor influencia en la salud mental e inteligencia emocional de los trabajadores; con el paso del tiempo y la exposición constante a este elemento los trabajadores pueden experimentar desgaste emocional.

La calidad de vida de los agentes policiales del servicio operativo se encuentra en un buen nivel, las afectaciones a las que se encuentran expuestos son mínimas ya que poseen los recursos necesarios para desarrollar un estilo de vida óptimo tanto a nivel individual como familiar reflejando el buen funcionamiento del sistema interno que permite el desarrollo adecuado de sus trabajadores.

Realizada la correlación entre ambas variables podemos decir 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 es la presencia del Covid-19 en el ambiente de trabajo.

La dimensión que abarca la inseguridad de las condiciones de trabajo, los horarios de trabajo y la adaptación al ambiente, constituyen el contexto de riesgo donde la presencia del Covid-19 es uno de los componentes que más preocupan a la población de estudio, de esta manera se

observan afectaciones en un nivel medio en el bienestar material y físico correspondiente a calidad de vida.

RECOMENDACIONES

Se recomienda la evaluación a través de encuestas o test sobre los factores psicosociales dirigido a los servidores policiales técnico operativo del eje preventivo del distrito ciudad blanca, recalando su importancia con el objetivo de determinar si existe un cambio o incremento de alguno de ellos el cual puede significar una afectación importante para los servidores policiales.

Es recomendable evaluar constantemente la calidad de vida de los trabajadores de la institución ya que, existe una relación altamente estrecha entre el desarrollo personal y las actividades laborales en las cuales influye el estado físico, social y mental del trabajador.

Se sugiere para futuras investigaciones un estudio correlacional entre la salud mental y calidad de vida de estos trabajadores, ya que son variables delimitadas y de alta importancia que, con el paso del tiempo van cambiando y se ven afectadas por distintos contextos.

Se sugiere a los servidores policiales técnico operativo del eje preventivo de la subzona Imbabura Nro. 10 mantenerse informados sobre el manejo emocional que se debe tener en situaciones que podrían influir en su parte afectiva y tomar en cuenta la importancia de la salud mental.

BIBLIOGRAFÍA

- Uriarte Arciniega, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, <https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>.
- Vásconez Del Pozo., 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”. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1645/1/T-UIDE-1123.pdf>
- Yañez Gallardo, R. (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009
- Alvarado, N. (junio de 2020). *Policía y COVID-19: ¿Cómo respondieron las agencias policiales a la pandemia?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/policia-y-covid-19-como-respondieron-las-agencias-policiales-a-la-pandemia/>
- Arcos, M. F. (2017). *Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Arévalo Bonilla, V. (2016). *ANÁLISIS PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN SU FASE INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BASADO EN LA RESOLUCIÓN No. C.D. 513 EN LAS UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIA DEL DISTRITO RUMIÑAHUI-MEJÍA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR DURANTE*. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/19007/1/CD-8404.pdf>

- Argueso, M., & Ibáñez, M. (2015). La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España. *Redalyc*, 463-492.
- Asamblea Nacional Constituyente. (13 de agosto de 2008). Recuperado el 27 de octubre de 2019, de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Ballester, A. (2019). *Roderic*. Obtenido de Repositori de contingut lliure Universitat de Valencia:
<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/69843/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balseca, C. (2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador - Quito (GOE)*. Recuperado el 29 de octubre de 2019, de Repositorio UASB - digital:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6482/1/T2785-MDTH-Balseca-Plan.pdf>
- Barragán, J. (s.f.). *LA FUNCIÓN DE BIENESTAR COLECTIVO COMO DECISIÓN RACIONAL*. Obtenido de <file:///C:/Users/dell/Downloads/la-funcin-de-bienestar-colectivo-como-decisin-racional-0.pdf>
- Benito, M., Alsinet, C., & Maciá, A. (02 de junio de 2015). Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/15282-59222-1-PB.pdf>
- Bermúdez, I. (2018). *Repositorio Universidad Católica de Colombia*. Obtenido de https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1332/MUJERES_POLICIA_TIEMPO_LABORAL_TIEMPO_%20FAMILIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo, P. (21 de julio de 2019). *El feedback como método para reducir el burnout y el comportamiento violento de los policías hacia la comunidad*. Recuperado el octubre de

2019, de Repositorio digital USFQ:
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8388/1/143211.pdf>

Calduch, R. (1 de marzo de 2018). *www.ucm.es*. Obtenido de
<https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>

Calviño, X. (10 de abril de 2020). *La Opinión*. Obtenido de
<https://www.laopinioncoruna.es/sociedad/2020/04/10/virus-miedo-perder-empleo/1493225.html>

Cañar, L. M. (2015). *EL SEDENTARISMO EN LA PREPARACIÓN FÍSICA DE LOS SEÑORES CLASES Y POLICÍAS DEL DISTRITO QUITUMBE*. Obtenido de
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/14843/1/TESIS%20FINAL%20LUI%20CANAR%20%2011-AGOSTO-2015%20DEFENZA%201.pdf>

Cardona, M. (s.f). “*Diagnóstico del Síndrome Subjetivo de Sobrecarga Laboral*”. Obtenido de
<http://ri.ues.edu.sv/15241/1/14103250.pdf>

Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 29, 380-391. Recuperado el 29 de octubre de 2019, de
<https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Código del trabajo. (26 de septiembre de 2012). *www.lexis.com.ec*. Obtenido de
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Código Orgánico de las entidades de seguridad ciudadana y orden público. (21 de junio de 2017). Recuperado el 28 de octubre de 2019, de
<https://www.cienciasforenses.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/COESCOP.pdf>

Código orgánico de las entidades de seguridad ciudadana y orden público. (21 de junio de 2017). <http://gobiernoabierto.quito.gob.ec>. Obtenido de http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2017/06junio/A2/ANEXOS/PROCU_CODIGO_ORGANICO_DE_LAS_ENTIDADES_DE_SEGURIDAD_CIUADADANA.pdf

Constitución del Ecuador. (2008). <https://www.oas.org>. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf

CRUZ LIRIO, , M., & CHAVEZ GUERRERO, , J. (2017). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL POLICLÍNICO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ. HUARAZ, 2017*". Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2673/T033_41726715_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruzado, L., Núñez, P., & Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 120-125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf>

Da Silva, F., Da Rosa, R., Zilch, M., Celio, E., Da Silva, R., & Andrade, A. (2017). Policías militares presentan alteraciones antropométricas, riesgo coronario y una baja calidad de vida. *Revista Cubana de Medicina militar*, 1-15.

El telégrafo. (14 de Marzo de 2018). *El despido en filas policiales obedece a cuatro causas*.

Forbes Staff. (9 de julio de 2020). *Forbes Centroamerica*. Obtenido de <https://forbescentroamerica.com/2020/07/09/policia-y-covid-19-como-respondieron-las-agencias-policiales-a-la-pandemia/>

- Gómez, H. (2020). *Psonríe*. Obtenido de <https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/crecimiento-personal-en-tiempos-de-coronavirus-la-importancia-de-estos-momentos-para-encontrarse-a-uno-mismo>
- Gómez, M., Tellez, R., & Miranda, J. (2019). *Prevencción integral*. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2019/diagnostico-bienestar-integral-laboral-en-empleados-administrativos-uni-versidad-quindio-en-municipio>
- González Colmenares, J. (2014). *INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SUREPERCUSION EN EL AUSENTISMO LABORAL*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5989/jgonzalez.pdf?sequence=1>
- González Silva, F. (2007). *alud mental a nivel familiar desde la perspectiva de alteridad*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21302002.pdf>
- Graneros, G. (abril de 2018). *Estres laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>
- Guerrón Espín, A. (2015). *“Factores psicosociales que influyen el síndrome de desgaste profesional en enfermeras del Hospital N° 1 de la Policía Nacional*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7567/1/T-UCE-0007-260c.pdf>
- Gutiérrez, P. (2017). *Evaluación de riesgos psicosocial en los funcionarios policiales de la unidad de mantenimiento de orden del Distrito Metropolitano de Quito*. Recuperado el octubre de 2019, de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9354/1/UDLA-EC-TMDOP-2017-27.pdf>
- Hernandez, G. (Diciembre de 2017). *www.uaeh.edu.mx*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/b_huejutla/2017/Metodo_Analitico.pdf

- Herryko, E. (2 de abril de 2009). *Universidad Del País Vasco*. Obtenido de <http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>
- Inga Galeas , A. (2017). *ELABORACIÒN Y SOCIALIZACIÒN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÒN PARA DISMINUIR EL RIESGO DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONALPOLICIAL CIRCUITO CARCELÈN PERTENECIENTE AL DISTRITO LA DELICIA DE LA POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2017*. Obtenido de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/3257/1/107-RHP-17-17-1726730748.pdf>
- Instituto Navarro de salud laboral . (mayo de 2019). *Navarra.es*. Obtenido de <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Istas. (12 de 2019). *Definición de accidente de Trabajo*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/accidentes-y-enfermedades-definiciones/definicion-de-accidente-de>
- Jackson, & Maslach. (1981). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Labajo, E. (17 de febrero de 2016). *www.ucm.es*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-EI%20Método%20Científico.pdf>
- Lahora. (2020). Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/loja/noticia/1102316461/los-policias-son-capacitados-para-evitar-contagios-de-covid-19>
- Ley Orgánica de servicio público, LOSEP. (6 de octubre de 2010). *www.lexis.com.ec*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

- Martínez, R. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las unidades de intervención policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 91-128. Obtenido de <https://masterforense.com/pdf/2010/2010art6.pdf>
- Ministerio de Gobierno. (2020). *El buen estado físico es prioridad entre los policías*. Obtenido de <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/el-buen-estado-fisico-es-prioridad-entre-los-policias/>
- Ministerio del Interior. (2012). *Doctrina Policial de la República del Ecuador*. Quito: Ministerio del Interior. Obtenido de <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/Doctrina-Policial-de-la-Rep%C3%BAblica-del-Ecuador.pdf>
- Ministerio del interior . (2020). Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5m8Y-iuqzfMJ:gobernacionmanabi.gob.ec/el-trabajo-preventivo-de-la-policia-nacional-da-resultados-efectivos-en-manabi/+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Morales, C., & Valderrama, J. (2012). Calidad de vida en policías, avances y propuestas. *Redalyc*, 60-67.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo*, 4-19. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Morocho Bravo , J. (2018). *Factores de Riesgo Psicosocial que prevalecen en los diferentes Departamentos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Obtenido de <http://200.12.169.19:8080/bitstream/25000/16684/1/T-UCE-0007-CPS-040.pdf>
- Normas APA. (s.f.). *Normas APA*. Obtenido de <http://normasapa.net/investigaciones-no-experimentales/>

Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. (16 de junio de 2017).

www.lexis.com.ec. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>

Organización Internacional del Trabajo . (2015). www.ilo.org. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_384368.pdf

Organización Internacional del trabajo. (18-24 de septiembre de 1984). *Factores psicosociales*

en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (28 de abril de 2016). www.ilo.org. Obtenido de Estrés

en el trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

Organizazicon Internacional del Trabajo . (2020). *Efectos en la productividad laboral*.

Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_538792/lang--es/index.htm

Palacios, J. (2018). *NIVEL DE CLIMA LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL DE LA*

UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES "USE" - TUMBES, 2017. Recuperado el 29 de octubre de 2019, de Repositorio Uladech: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4644/CLIMA_LABORAL_TRABAJADORES_PALACIOS ESTRADA_JANE_YESSENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra , C. (2015). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*.

Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/228850857.pdf>

- Pérez, R. (18 de mayo de 2020). *Gente saludable*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Platán Pérez, J. (2015). *FACTORES PSICOSOCIALES, CLASIFICACION, IDENTIFICACION, Y CONSECUENCIAS DE LA SALUD LABORAL*. Obtenido de Aspectos Conceptuales: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>
- Policia Nacional . (2018). *PLAN ANUAL DE CAPACITACION PARA EL CURSO DE ASCENSO* . Obtenido de <http://www.educacionpolicia.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/PLAN-ANUAL-2017-2018.pdf>
- Policia Nacional. (2020). Obtenido de <https://www.policia.gob.ec/policias-de-chimborazo-reciben-atencion-psicologica-para-fortalecer-su-salud-mental/>
- Policia Nacional. (2020). *Entregan reconocimiento a 13 servidores policiales por eficiente trabajo*. Obtenido de <https://www.policia.gob.ec/entregan-reconocimiento-a-13-servidores-policiales-por-eficiente-trabajo/>
- Primicias. (2020). *La reducción salarial a los servidores públicos será de 16,66%*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/reduccion-salarial-servidores-publicos-1666/>
- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (Diciembre de 2017). *Redalyc*. Obtenido de PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES COPSOQ-ISTAS 21 Y APLICACIÓN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS ARGENTINOS: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20555522001.pdf>
- Quintana, M., Sáez, K., Figueroa, C., García, J., Salazar, R., Tinajero, R., . . . Valle, C. (2016). *Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado*. *Revista de Ciencias*

<https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226/183>.

- Rodríguez, E., Roa, L., Valencia, D., & Garavito, C. (2016). Factores de Riesgo psicosocial vinculados a la labor de las fuerzas armadas. *Universidad Piloto de Colombia*, 1-11. Recuperado el 29 de octubre de 2019, de <http://www.contextos-revista.com.co/Revista%2016/Con16-Art3.pdf>
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral*, 127-141. Recuperado el octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- RSS DE ABC COLOR. (21 de julio de 2006). *LAS RELACIONES INTERPERSONALES*. Obtenido de <https://www.abc.com.py/articulos/las-relaciones-interpersonales-918618.html>
- Scholastica. (19 de mayo de 2020). *Desarrollo personal durante épocas de COVID-19*. Obtenido de <https://scholasticaprep.com/blogs/blog/desarrollo-personal-durante-en-epocas-de-covid-19>
- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica Risaralda*, 14-17. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Sandra_Carrero/publication/306161287_Calidad_de_vida_laboral_en_trabajadores_de_una_Empresa_Social_del_Estado_de_Tunja_Colombia/links/57b318c608aeac3177848942/Calidad-de-vida-laboral-en-trabajadores-de-una-Empresa-Soci
- Sum, M. (Marzo de 2015). *Motivación y desempeño laboral*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

- Tomas, M., & Coca, C. (3 de noviembre de 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. *Policia y seguridad pública*, 143-225. Recuperado el octubre de 2019, de <file:///C:/Users/usuario/Desktop/%20Estudiante/TRABAJO%20DE%20TITULACI%C3%93N/Articulos%20policia/5465-Texto%20del%20art%C3%ADculo-18932-2-10-20171213.pdf>
- Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de los factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 95-137. Obtenido de <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/106/105>
- Uribe Prado, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Mexico: el manual moderno S.A de C. V.
- Verdugo, M., Arias, B., Gómez, L., & Schalock, R. (2009). *Manual de aplicación de la escala Gencat de Calidad de vida*. Obtenido de <https://inico.usal.es/documentos/EscalaGencatManualCAST.pdf>
- Vilariño, O. (Mayo de 2015). *Desgaste emocional y técnicas de afrontamiento en personal de enfermería de urgencias*. Obtenido de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/31157/6/vilari%C3%B1o.pdf>
- Yñiguez, A. (2007). Reglas básicas de la práctica policial y funcionamiento interno de la policía. *Cuadernos de trabajo social*, 57-73. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/27595260_Reglas_basicas_de_la_practica_policial_y_funcionamiento_interno_de_la_Policia/fulltext/02a062db0cf2f5c177d3b142/Reglas-basicas-de-la-practica-policial-y-funcionamiento-interno-de-la-Policia.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta Online Factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida de los servidores policiales

Factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales

Indicaciones:

- *Las respuestas deben basarse a partir del 12 de marzo del presente año, es decir el inicio de la cuarentena en Ecuador.
- *La información que se recoge en este estudio es anónima y se utilizará exclusivamente para fines académicos.
- *Solamente los miembros del equipo de investigación podrán acceder a los datos recopilados.
- *Con su participación hará una contribución importante al conocimiento sobre los factores psicosociales y cómo estos influyen en la calidad de vida de los servidores policiales.

Por favor, responda el cuestionario que se presenta a continuación con toda la veracidad posible.

* Obligatorio

1. Género *

Masculino

Femenino

2. Edad *

Menor de 31 años

Entre 31 a 45 años

Más de 45 años

3. Indique el puesto de trabajo que ocupa en la actualidad *

Escriba su respuesta

4. Bienestar Emocional *

siempre casi siempre frecuentemente solo algunas veces nunca

Activar Ver a Configuración

4. Bienestar Emocional *

	siempre	casi siempre	frecuentemente	solo algunas veces	nunca
¿Está satisfecho con su vida presente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha estado emocionalmente agotado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Muestra sentimientos de incapacidad e inseguridad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido problemas para relajarse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Tiene problemas de comportamiento?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha estado muy nervioso?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar V
Ve a Config

5. Bienestar Material *

	Siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Solo algunas veces	Nunca
¿El lugar donde trabaja cumple las normas de seguridad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Dispone de los bienes materiales que necesita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Dispone de recursos económicos para cubrir sus necesidades básicas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Sus ingresos son suficientes para permitir acceder a caprichos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El lugar donde vive esta adaptado a sus necesidades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar V
Ve a Config

6. Desarrollo Personal *

	Siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Solo algunas veces	Nunca
¿Muestra dificultad para adaptarse a las situaciones que se le presentan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El trabajo que desempeña le permite el aprendizaje de nuevas habilidades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Desarrolla su trabajo de manera competente y responsable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se encuentra desmotivado en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Es rechazado o discriminado por los demás?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar
Ve a Confi

7. Bienestar Físico *

	Siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Solo algunas veces	Nunca
¿Tiene problemas para conciliar el sueño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Sus hábitos de alimentación son saludables?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su estado de salud le permite llevar una actividad normal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha sentido físicamente agotado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar
Ve a Confi

8. Exigencias cuantitativas *

8. Exigencias cuantitativas *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Le resulta imposible acabar sus tareas laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Ritmo de trabajo *

Activar
Ve a Confi

¿Le resulta imposible acabar sus tareas laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Le resulta imposible acabar sus tareas laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Ritmo de trabajo *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tiene que trabajar muy rápido?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Exigencias emocionales *

Activar
Ve a Confi

10. Exigencias emocionales *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿En su trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿En su trabajo tiene que ocuparse de los problemas personales de otros?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su trabajo le afecta emocionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar
Ve a Config

11. Doble presencia *

11. Doble presencia *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Piensa en las tareas domésticas y familiares cuando está en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Hay momentos en los que necesitaría estar en el trabajo y en casa a la vez?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Siente que el trabajo le consume tanta energía que perjudica a sus tareas domésticas y familiares?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Siente que el trabajo le ocupa tanto tiempo que perjudica sus tareas domésticas y familiares?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar V
Ve a Config

12. Conflicto de rol *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Hace cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Tiene que hacer tareas que cree que deberían hacerse de otra manera?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar V
Ve a Config

13. Apoyo social de compañeros *

innecesarias:

13. Apoyo social de compañeros *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeros en la realización de su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Sus compañeros hablan con usted sobre cómo hace su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar V
Ve a Config

14. Apoyo social de superiores *

Siempre Muchas veces Algunas veces Solo alguna vez Nunca

14. Apoyo social de superiores *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Su jefe inmediato está dispuesto a escuchar sus problemas del trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su jefe inmediato habla con usted sobre cómo hace su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Inseguridad sobre el empleo *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Su jefe inmediato habla con usted sobre cómo hace su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Inseguridad sobre el empleo *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Está preocupado/a por	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Está preocupado/a por si le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Está preocupado/a por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Está preocupado/a por si varían el salario (que no lo actualicen, que lo bajen, que introduzcan el salario variable)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar V
Ve a Config

17. Justicia *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se le reconoce a usted por el trabajo bien hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar V
Ve a Config

18. Salud General: En general ¿diría que su salud es? *

procedentes de todos los trabajadores?

¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?

18. Salud General: En general ¿diría que su salud es? *

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

19. Salud Mental *

Solo alguna

Activar V
Ve a Config

19. Salud Mental *

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Con qué frecuencia ha estado muy nervioso/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con qué frecuencia se ha sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarlo/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con qué frecuencia se ha sentido calmada/o y tranquila/o?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con qué frecuencia se ha sentido desanimado/a y triste?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con qué frecuencia se ha sentido feliz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Estrés *

Activar V
Ve a Config

20. Estrés *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Con qué frecuencia ha tenido problemas para relajarse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con qué frecuencia ha estado irritable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con qué frecuencia ha estado tenso/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con qué frecuencia ha estado estresado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Burnout *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Con qué frecuencia ha estado estresado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activar
Ve a Config

21. Burnout *

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Con qué frecuencia se ha sentido agotado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con qué frecuencia se ha sentido físicamente agotado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Con qué frecuencia ha estado emocionalmente agotado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. ¿Con que frecuencia ha experimentado preocupaciones y temores por el COVID-19 en situaciones relacionadas con su trabajo? *

Siempre

Activar V
Ve a Config

22. ¿Con que frecuencia ha experimentado preocupaciones y temores por el COVID-19 en situaciones relacionadas con su trabajo? *

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Solo alguna vez
- Nunca

23. COVID - 19 *

Siempre Muchas veces Algunas veces Solo alguna vez Nunca

¿Presenta temor o preocupación por contagiarse de Covid-19 en su trabajo

¿Presenta temor o preocupación por

23. COVID - 19 *

Siempre Muchas veces Algunas veces Solo alguna vez Nunca

¿Presenta temor o preocupación por contagiarse de Covid-19 en su trabajo

¿Presenta temor o preocupación por contagiar a alguna persona allegada (familiar o amigo) con Covid-19?

¿Presenta temor o preocupación a morir a causa del Covid -19?

¿Presenta temor o preocupación a que un familiar suyo muera a causa del Covid-19?

24. En el trabajo le han proporcionado equipo de protección y prevención para el Covid-19? *

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Solo alguna vez
- Nunca


25. En el contexto de trabajo ¿Se le ha dificultado concentrarse por miedo a contagiarse con Covid-19? *

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Solo alguna vez
- Nunca

Activar V
Ve a Config

Anexo 2

Permisos



UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
DECANATO

Oficio 058-D
17 de febrero de 2020

Teniente Coronel
Emerson Ubidia Calderón
JEFE DEL DISTRITO DE LA POLICÍA CIUDAD BLANCA


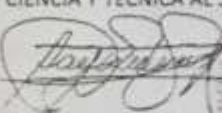
De mi consideración:

A nombre de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología, reciba un cordial saludo, a la vez que le auguro el mejor de los éxitos en las funciones que viene desempeñando.


Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle de la manera más comedida, se brinde las facilidades necesarias a la señorita KAREN ALEJANDRA NOGUERA MARTÍNEZ y DENNIS SOFÍA PUERRES ALMEIDA, egresadas de la carrera de Psicología General, para que obtengan información y realicen todas las actividades referentes al trabajo de grado: "FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS SERVIDORES POLICIALES TÉCNICO OPERATIVO DEL EJE PREVENTIVO DEL DISTRITO CIUDAD BLANCA PERTENECIENTES A LA SUBZONA IMBABURA N° 10".

Por su favorable atención, le agradezco.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO



MSc. Raimundo López
DECANO FECYT



OFICINA TALENTO HUMANO
DISTRITO CIUDAD BLANCA
RECEPCION DE DOCUMENTOS
FECH: 17/02/2020 HORA: 17:22
RECIBIDO

Ibarra, 25 de agosto del 2020

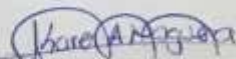
SR CORONEL DE POLICIA DE E.M.
Marco Vinicio Narváez Fúel
JEFE DEL DISTRITO DE POLICIA CIUDAD BLANCA
Presente. –

Por medio del presente reciba un atento y cordial saludo y a la vez desearle éxitos en sus funciones.

Nos permitimos solicitar de la manera más comedida, como estudiantes de Psicología de la Universidad Técnica Del Norte con nuestro proyecto de elaboración de tesis de grado, con la propuesta del 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”**, solicitamos se pueda ver la factibilidad para realizar la encuesta online correspondiente a los servidores policiales técnicos operativos del eje preventivo del Distrito de Policía Ciudad Blanca pertenecientes a la SUB ZONA nro. 10, la misma que se venía realizando y por situaciones de emergencia se buscó otro mecanismo vía online con la finalidad de poder ejecutar.

Por la atención que se digna dar al presente nos anticipamos en agradecerle.

Atentamente,


Karen Noguera
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
1004847701


DISTRITO DE POLICIA CIUDAD BLANCA
Fecha: 25 AGO 2020
Hora: 10:05
Recibido Por: 



Oficio N° 2020-064-PD-TH-SZ-1
Ibarra, 31 de enero del 2020

Srta.
Karen Noguera Martínez
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Presente.-

Luego de expresarle un atento y cordial saludo me permito dirigirme a Usted, con la finalidad de dar contestación a su Oficio No. 307-D de fecha 17 de diciembre del 2019 suscrito por el señor DECANO FECYT, al respecto me permito adjuntar los parámetros de la Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional, con la finalidad que se acoja a las recomendaciones y adjunte el pedido expedido por el responsable de la Universidad, el mismo que deberá constar con el detalle del tipo de información a solicitar.

Así mismo remitirá un cronograma y los test psicológicos a tomar debiendo indicar que los servidores policiales del Distrito Ciudad Blanca se encuentran disponibles las siguientes fechas 04, 08 y 12 de febrero del 2020 de 09H00 a 11H00.

Particular que me permito poner en su conocimiento Mi Mayor para los fines consiguientes.

Atentamente,
DIOS, PATRIA y LIBERTAD



Sr. Patricio Javier Villalba Aguirre
Teniente Coronel de Policía de E.M.
**JEFE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DISTRITO CIUDAD
BLANCA DE LA SZ-I No.10**

F.V.V.V.



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
DIRECCIÓN NACIONAL DE SALUD
ASESORÍA JURÍDICA**

GOBIERNO

0118

D.M.Q. 06 de enero de 2020
Oficio No. 2020-006-AJ-DNS-PN

*MEMO 520 Ibarra
AL Jefe del Centro de Salud Ibarra
07/01/2020*

Señor General Inspector
Dr. Marcelo Tobar Montenegro
DIRECTOR NACIONAL DE SALUD DE LA P.N.
En su despacho.-

Mi General:

Luego de expresarle un atento y cordial saludo, en cumplimiento a su disposición emitida mediante Memorando No. 2020-0011-DNS-PN, de fecha 02 de enero del presente año, al cual anexa el oficio No. 2019-692-CS-IBARRA, emitido por señor Jefe del Centro de Salud Ibarra, a través del cual solicita a la Dirección Nacional de Salud se analice y canalice la autorización para brindar las facilidades necesarias para que dos estudiantes de la carrera de Psicología General de la Universidad Técnica del Norte obtengan información y realicen todas las actividades referentes al trabajo de grado "FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS SERVIDORES POLICIALES TECNICO OPERATIVO DEL EJE PREVENTIVO DEL DISTITO CIUDAD BLANCA PERTENECIENTES A LA SUBZONA IMBABURA N° 10; al respecto, nos permitimos informar lo siguiente:

La Constitución de la República del Ecuador prevé, en numeral 2 del artículo 11, que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado (...). La ley sancionará toda forma de discriminación.

El artículo 66, del citado cuerpo legal en sus numerales 11, 19 y 20 consagra el derecho a la protección de datos de carácter personal, familiar y el derecho de todas las personas a guardar reserva sobre los datos referentes a su salud.

El artículo 1 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública indica: toda la información que posean las instituciones del Estado es pública, y el acceso a la misma es considerado como un derecho de las personas que debe ser garantizado por el Estado. Así mismo, de acuerdo al artículo 9 de la misma Ley, es responsabilidad del titular de la entidad o institución del Estado la atención suficiente y necesaria a la publicidad de la información pública, así como su libertad de acceso.

Sin embargo el Art. 6.- del citado cuerpo legal indica: Información Confidencial.- Se considera información confidencial aquella información pública personal, que no está sujeta al principio de publicidad y comprende aquella derivada de sus derechos personalísimos y fundamentales, especialmente aquellos señalados en los artículos 23 (66) y 24 (76) de la Constitución Política de la

07 ene 2020

Dir: Av. Shyris No. 4-423 y Rta Coca - Telef. 33-400-30
www.dns.policiaecuator.gob.ec
dns.asesoriajuridica@policia.gob.ec



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
DIRECCIÓN NACIONAL DE SALUD
ASESORÍA JURÍDICA**

GOBIERNO


República. El uso ilegal que se haga de la información personal o su divulgación, dará lugar a las acciones legales pertinentes.

En virtud de lo expuesto, se recomienda que previo a brindarle las facilidades para la investigación, es necesario contar con el pedido expedido por el responsable de la Universidad, el mismo que contará con el detalle del tipo de información a solicitar.

Así como también que para realizar esta investigación los responsables deberán obtener el consentimiento de las personas a entrevistar, quienes de estimar procedente proporcionaran la información solicitada. Como también coordinaran los horarios a fin que no afecte al cumplimiento de las funciones de cada servidor policial.

Y en caso de requerir información a la profesional del departamento de Psicología Clínica de la Unidad, esta será proporcionada en forma general, la misma que no tendrá información de carácter personal, reservado o confidencial, de los servidores policiales.

Atentamente,


Dr. Carlos Ordoñez
Teniente Coronel de Policía (J)
ASESORÍA JURÍDICA DNS-PN
AETL

Anexo 3

Fotos

Evaluación de primeros Test



Fuente: servidores policiales febrero 2020

Autoras: Sofía Puerres y Karen Noguera



Fuente: servidores policiales febrero 2020

Autoras: Sofía Puerres y Karen Noguera



Fuente: servidores policiales febrero 2020

Autoras: Sofía Puerres y Karen Noguera



Fuente: servidores policiales febrero 2020

Autoras: Sofía Puerres y Karen Noguera