

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN POLICÍAS DE UNA
JURISDICCIÓN POLICIAL DE CHICLAYO, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

ANA CLAUDIA CAROLINA SIESQUEN LINGAN

ASESOR

LIZZETH AIMEE GARCIA FLORES

<https://orcid.org/0000-0002-1975-2582>

Chiclayo, 2022

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN POLICÍAS DE
UNA JURISDICCIÓN POLICIAL DE CHICLAYO, 2020**

**PRESENTADA POR
ANA CLAUDIA CAROLINA SIESQUEN LINGAN**

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Rony Edison Prada Chapoñan
PRESIDENTE

Lisbeth Cinthia Nohelia Sanchez Morales
SECRETARIO

Lizzeth Aimee Garcia Flores
VOCAL

ÍNDICE

Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción	6
Revisión de literatura	8
Materiales y métodos.....	19
Resultados y discusión	24
Conclusiones	39
Recomendaciones.....	40
Referencias.....	41
Anexos	45

Resumen

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones laborales que tienen alto potencial de dañar la salud mental de las personas, afectándolas dentro y fuera de su campo de trabajo. En el caso de los oficiales, por naturaleza de sus labores, constantemente se ven expuestos a este tipo de condiciones. En la actualidad, dado al contexto de pandemia, ha incrementado la exposición de los oficiales a este tipo de condiciones, generando preocupación sobre la posible afectación en su salud mental. Por este motivo, este trabajo de tipo descriptivo-transversal, tiene como objetivo determinar los niveles de riesgo psicosocial presentes en los oficiales de una jurisdicción policial de Chiclayo. Se contó con la participación de 60 policías con funciones en investigación criminal, a los cuales, se les aplicó la “Batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales en la forma A” que, mediante el análisis factorial y correlación de Sperman, presento validez adecuada y tras la aplicación del alfa de Crombach, se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.954. Los resultados encontrados reflejaron un riesgo psicosocial bajo con un 42.9%, sin embargo, presentaron riesgo alto y muy alto en el dominio de Demandas de trabajo y en las dimensiones de Control y autonomía, Demandas emocionales, Exigencias de responsabilidad de cargo y Demandas de jornada de trabajo.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, salud mental, policías.

Abstract

Psychosocial risk factors are those working conditions that have a high potential to harm people's mental health, affecting them inside and outside their field of work. In the case of officers, by the nature of their work, they are constantly exposed to these types of conditions. Currently, given the context of the pandemic, the exposure of officers to these types of conditions has increased, generating concern about the potential impact on their mental health. For this reason, this descriptive-cross-sectional work aims to determine the levels of psychosocial risk present in the officers of a police jurisdiction in Chiclayo. Sixty police officers with functions in criminal investigation participated in this work. The "Battery of instruments for the evaluation of psychosocial risks in form A" was applied to them, which, through means of Sperman's factorial analysis and correlation, presented adequate validity and after the application of Crombach's alpha, a reliability level of 0.954 was obtained. The results found reflected a low psychosocial risk with a 42.9%, however, presented high and very high risk in the domain of Work demands and in the dimensions of Control and autonomy, Emotional demands, Demands of responsibility of position and Demands of work day.

Keywords: Psychosocial risk factors, mental health, police.

Introducción

Actualmente, dentro del mundo del trabajo, las personas están expuestas a diversos factores que pueden beneficiar o dañar su salud tanto física como mental. Estos factores dañinos, han sido denominados por los autores, “factores de riesgo psicosocial”. Cox y Griffiths (como se citó en Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, 2018) los definieron como “aspectos del diseño y la gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativas, que tienen potencial para causar daños psicológicos y físicos” (p.6). Es decir, estos factores, son todas aquellas condiciones dentro del contexto laboral, que junto a la capacidad de afrontamiento que tenga cada persona, determinarán el tipo de efecto que tenga sobre la salud. Estos riesgos psicosociales, afectan a todo tipo de trabajadores, sin embargo, se ha demostrado que tienen una particular afectación, en aquellas labores relacionadas con la interacción directa con otras personas, como pueden ser; personal de salud, asistencia social y fuerzas policiales; y esto debido a que su trabajo demanda de mucho esfuerzo físico y mental, manejo de emociones e interacción interpersonal (De los Santos, 2016).

En relación a la labor de las fuerzas policiales, muchos investigadores han determinado que es una de las profesiones, donde quienes la realizan, tienen un alto riesgo a padecer de problemas mentales. Según Wu, 2009 y Van der Velden, Grievnik y Yzermans, 2010 (como se citó en López y Rubio, 2015) el trabajo policial es altamente demandante y causante de estrés, debido a la constante exposición de control de emociones, falta de individualidad para realización de funciones y tareas, la falta de apoyo social, y la exposición a la presión de superiores. Así mismo, Rodríguez, Roa y Valencia (2017) manifestaron que los oficiales, dentro de su entrenamiento para ejercer sus funciones, son sometidos a situaciones de alta disciplina, bajo reconocimiento, pocas horas de descanso y alto esfuerzo físico, lo que puede generar desde esas instancias problemas en la salud mental.

En el Perú, el comando policial se enfrenta a altas demandas de crímenes, que generan, por consiguiente, sobrecarga de trabajo y riesgo al intentar disminuir la inseguridad ciudadana. Estos se enfrentan a situaciones riesgosas como, robos, homicidios, trata de personas, terrorismo, entre otros; lo cual, los expone a ambientes conflictivos, marginales y criminales, que pueden ser posibles causantes de estrés y fatiga física. Según Rodríguez, Roa y Valencia (2017) el estar expuesto a este tipo de condiciones laborales puede generar consecuencias negativas para la salud mental, en aspectos cognitivos y afectivos, produciendo irritabilidad, distanciamiento, conflictos y apatía.

Por último, cabe resaltar, que el contexto actual a causa de la pandemia de COVID-19, está afectando de manera significativa la labor policial y su salud mental, pues, están siendo expuestos a una mayor sobrecarga de trabajo, presión por parte de superiores, inseguridad en su contexto laboral, multiplicidad de trabajo, alta responsabilidad para cumplir los mandatos establecidos por el gobierno, largas jornadas laborales y exposición constante a la enfermedad. Todas estas condiciones, podrían traer graves consecuencias a la salud, y por consiguiente afectar su desempeño tanto dentro de su área de trabajo como en su ámbito familiar.

Teniendo en cuenta, la realidad presentada, se plantó la siguiente pregunta, ¿cuáles son los factores de riesgo psicosocial que predominan en los policías de una jurisdicción policial de Chiclayo, 2020? A la cual, se respondió mediante el siguiente objetivo general, determinar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral presentes en los policías de una jurisdicción policial de Chiclayo, 2020; y, así mismo, se planteó como objetivos específicos, identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en los dominios y dimensiones de los factores psicosociales intralaborales de los policías y describir los dominios de mayor riesgo psicosocial intralaboral según datos ocupacionales.

Esta investigación es pertinente y de gran importancia dado que, como se mencionó al inicio de este trabajo, la pandemia del COVID 19, está generando que los policías, por la naturaleza de sus funciones en el trabajo, estén siendo expuestos a condiciones laborales riesgosas para su salud física y mental. Así mismo, estas condiciones laborales a largo plazo podrían afectar su desempeño, no solo en su contexto profesional, sino también, en su círculo familiar, generando consecuencias que afecten a ellos y a los miembros de su familia.

Por otro lado, es de gran importancia, ya que, con la realización de esta investigación, se busca brindar información sobre los tipos de factores de riesgo psicosocial que están presentes en el área de trabajo de los oficiales, permitiendo así que los expertos de la salud mental planteen estrategias de prevención que ayuden a los policías a sobrellevar las demandas de su trabajo. También, se busca beneficiar a las fuerzas policiales, brindándoles un mayor conocimiento sobre el tema y en el caso de ser necesario a buscar ayuda profesional. Por último, se pretende ser una fuente de datos que permita la realización de futuras investigaciones en base a la misma variable.

Revisión de literatura

Antecedentes

López, Mora y Torres (2020) realizaron una investigación científica para determinar el riesgo psicosocial y burnout en personal directivo y técnico operativo de la Dirección Nacional de delitos contra la vida, muertes violentas, desapariciones, extorsión y secuestros (DINASED) en Quito. Su investigación fue de tipo experimental y transversal, donde evaluaron a 170 servidores policiales, haciendo uso de dos instrumentos (Cuestionario de riesgos psicosociales 1.3 y Maslach Burnout Inventory). Obtuvieron que tanto en el grupo de personal directivo y en el grupo técnico operativo, las dimensiones de riesgo psicosocial más afectadas fueron, el tiempo de trabajo, demandas psicológicas, participación y supervisión, y carga de trabajo.

Balseca (2019) realizó un estudio en 60 miembros del GOE en Quito, con cargos operativos constantes, para determinar si los factores psicosociales intralaborales y extralaborales con un nivel alto influyen en el nivel de estrés; para esto hicieron uso del Cuestionario de Factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B). Como resultados obtuvieron que el dominio con mayor riesgo psicosocial fue Demandas del trabajo y como dimensiones más afectadas obtuvieron, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad de rol, consistencia de rol y demandas de jornada de trabajo.

Sanguil (2017) realizó un trabajo de investigación con el objetivo de conocer los niveles de riesgo psicosocial que más afecta al personal militar y servidores públicos de Quito. La investigación fue de tipo no experimental y descriptivo, se contó con la participación de 150 oficiales, voluntarios y servidores públicos, quienes fueron evaluados haciendo uso del cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Se obtuvo que, en el grupo de oficiales, las dimensiones con más riesgo psicosocial fueron apoyo social y calidad de liderazgo (74,04%), exigencias psicológicas (66,67%) y trabajo activo y desarrollo de habilidades (62,96%); mientras que, en el grupo de servidores públicos, solo se obtuvo riesgo en la dimensión de Exigencias psicológicas (85%).

Igualmente, Cortes y Torres (2017), realizaron un estudio en seis agentes de la policía nacional de Colombia, con cargos de capitanes, para identificar como el nivel de estrés afecta el desempeño laboral. Para esto hicieron uso del Cuestionario de factores riesgo psicosocial intralaboral (forma A). Como resultados encontraron que el estrés de los agentes policiales estaba ligado a los niveles altos en los dominios de Liderazgo (60.4%), Control sobre el trabajo (67.9%), Demandas del trabajo (62.5%) y Recompensas (100%).

Así mismo, Gutiérrez (2017) realizó un trabajo de investigación para valorar los riesgos psicosociales que más afectan a los funcionarios policiales pertenecientes a la unidad de mantenimiento del orden (UMO) de Quito. El estudio fue de tipo cuantitativa y para la evaluación de su población, hicieron uso del instrumento CoPsoQ-ISTAS 21 (versión 2). Como resultados se obtuvo riesgo psicosocial en las dimensiones, inequidad en la distribución del trabajo, demandas emocionales, tendencias de doble presencia, falta de autonomía laboral, baja claridad en los roles, conflicto de interés y de ideologías y apresurado ritmo de trabajo.

De igual manera, Villegas y Bedoya (2017) realizaron un estudio descriptivo-correlacional para analizar la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement en 100 efectivos de una estación policial en Colombia. Se usó la Batería de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en su forma A y B. Se obtuvo, con respecto a la forma A del instrumento, que los dominios de riesgo intralaboral más afectadas fueron demandas de trabajo (100%), seguido del liderazgo y relaciones sociales (37%) y control y autonomía (57%). Así mismo, como dimensiones se encontró riesgo en características de liderazgo (40%), relación con los colaboradores (51%), claridad de rol (34%), participación y manejo del cambio (77%), oportunidades de desarrollo (54%), control y autonomía (71%), y por último, en todas las dimensiones pertenecientes al dominio de demandas del trabajo, siendo las demandas emocionales y de jornada las más afectadas.

De los Santos (2015) realizó una investigación para determinar la relación entre la resiliencia y riesgos psicosociales en 200 efectivos policiales de SECESVER de Ventanilla, Callao. Su estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, en el cual, participaron 200 policías, siendo evaluados con la Escala de Resiliencia y el método CoPsoQ-ISTAS 21 (versión 2). Los resultados manifestaron que los factores con mayor riesgo psicosocial, fueron demandas psicológicas (66%) y apoyo social y liderazgo (35%), mientras que las dimensiones que un riesgo psicosocial medio fueron, conflicto trabajo-familia (35%), control sobre el trabajo (36%) y compensaciones (43%). Finalmente, se observó que entre más riesgo psicosocial menor era la resiliencia que presentaban los efectivos policiales.

Por último, García, Pérez y Luceño (2015) realizaron una investigación para valorar el riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en 462 policías locales de la Comunidad Autónoma de Madrid, con turnos laborales de mañana, noche y rotativos. Hicieron uso del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales DECORE, y, como resultados obtuvieron que las dimensiones más afectadas son control del trabajo, apoyo organizacional y

recompensas, siendo el grupo de policías que trabaja en el turno mañana-noche uno de los más afectados.

Bases teóricas

Factores de riesgo psicosocial

El concepto de factores de riesgo psicosocial es un término que, en la actualidad, sigue siendo complicado de determinar, debido a la similitud que este tiene con los conceptos de factores psicosociales y riesgos laborales. Estos, aunque son muy similares no hacen referencia a lo mismo.

Para un mayor entendimiento de las diferencias de estos conceptos, se proseguirá a definir en primer lugar los riesgos laborales, puesto que, es de ahí que se originan los factores de riesgo psicosocial. Estos, según Agulló (como se citó en Arámbulo y Zumba, 2019) “son la probabilidad de que un individuo sufra un determinado daño a su salud a causa de alguna actividad con su trabajo” (p.17), y estos daños pueden afectar al trabajador de manera física y mental, perjudicando principalmente, su desempeño laboral.

Arámbulo y Zumba (2019) indicaron que la Organización Panamericana de la Salud (OPS) junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS), determinaron diferentes factores de riesgo que causan enfermedades laborales, entre estos están: los riesgos químicos (gases tóxicos, vapores, polvos, etc.), riesgos físicos (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, etc.), riesgos biológicos (enfermedades causadas por virus, bacterias, etc.), riesgos ergonómicos (relacionados a la postura corporal en el trabajo) y los riesgos psicosociales (generadores de estrés).

Por otro lado, el concepto de factores psicosociales, también ha sido un término complicado de determinar, dado a la amplitud de variables que abarca dentro del contexto laboral. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (como se citó en Oficina Internacional del trabajo, 2017), mencionó que estos son las interacciones que se dan entre las condiciones de la organización y su cultura, con las necesidades y habilidades del trabajador dentro y fuera del contexto laboral.

Según el Ministerio de Protección Social (2010) estos factores abarcan tres tipos de condiciones, las cuales son; intralaborales, extralaborales e individuales. Las primeras consisten en las características propias del tipo de trabajo y su organización; el segundo consiste en los factores fuera del ámbito laboral que involucra familia, relaciones sociales y estatus económico del trabajador; y, por último, los individuales hacen referencia a las características socio-demográficas de la persona. La interrelación dinámica de estas y la percepción del trabajador,

determinará la influencia en la salud de estos, así como, la satisfacción que tengan dentro de la organización.

Así mismo, Moreno y Báez (2010) refieren que los factores psicosociales van a ser las condiciones organizacionales que pueden traer a los trabajadores consecuencias positivas o negativas; y es a partir de esto último, donde radica la diferencia entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales. Un factor de riesgo psicosocial, se considerará como tal, cuando los factores psicosociales tengan una alta posibilidad dañar la salud y el bienestar psicológico del trabajador.

Es decir, el riesgo psicosocial será una situación o estado actual en la organización que perjudica la salud física, mental y social del trabajador, teniendo como consecuencia principal el estrés laboral y tensión.

Estos factores de riesgo psicosocial, según Moreno y Báez (2010), se pueden identificar por las siguientes características:

Van en contra de los derechos fundamentales del trabajador, pues tientan contra la dignidad de la persona, afectando su salud física y mental.

Tienen efectos globales en la salud de la persona, pues afecta el rendimiento del trabajador dentro y fuera de su campo laboral.

Afecta la salud mental, teniendo como problema principal al estrés, el cual afecta el proceso de adecuación de la persona a su entorno y su estabilidad mental y emocional.

Los factores de riesgo psicosocial tienen formas de cobertura legal, es decir, dado el daño que estos causan al bienestar de la persona, en diversos países se han empezado a establecer leyes que protejan al trabajador dentro de su organización.

Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Para la clasificación de los factores de riesgo psicosocial se tomará la clasificación elaborada por Moncada, Llorens, Andrés, Moreno y Molinero (2014), quienes para elaborar el instrumento CoPsoQ-ISTAS 21, que evalúa la presencia de factores de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, clasificaron estos factores en 6 dimensiones, basándose en dos modelos, los cuales son demanda-control-apoyo social de Karasek y el modelo de desbalance esfuerzo-recompensa de Siegrist.

La primera dimensión, que Moncada et al. (2014) establecieron fue la de exigencias psicológicas del trabajo, donde se incluye desde un punto cuantitativo, el volumen del trabajo y desde un punto de vista de la tarea, está la función de si se trabaja o no con y para personas.

Para esto establecieron 4 sub-dimensiones, las cuales son: exigencias psicológicas cuantitativas, en estas se hace referencia a la cantidad de trabajo con respecto al ritmo y al

tiempo; por lo que un riesgo en este sería la escasez de personal, la inadecuada medición de los tiempos, salarios mal establecidos y la inadecuación de la tecnología, materiales o procesos de trabajo.

Otra sub-dimensión es el ritmo de trabajo, que hace referencia a las exigencias psicológicas, que abarca; la intensidad del trabajo, que puede darse por cambios en la plantilla, daño de los equipos de trabajo, presión o exigencias de los clientes, etc. Cabe recalcar que este comparte una similitud con las exigencias cuantitativas.

También están, las exigencias de esconder emociones, que consiste en el esfuerzo que tienen que hacer los trabajadores para mantener una apariencia neutral de su comportamiento en su trabajo, independientemente del de los clientes, proveedores y superiores.

Por último, está la dimensión de exigencias psicológicas emocionales, consiste en la exigencia de no involucrarse emocionalmente en una situación que deriva específicamente del trabajo, aplicándose especialmente para aquellos que prestan servicios públicos.

Como segunda dimensión se encuentra conflicto-trabajo-familia, la cual hace referencia al esfuerzo por responder a las demandas del trabajo asalariado y al trabajo doméstico de igual manera, generando un aumento de horas de trabajo. Esta dimensión también consta de una sub-dimensión, la cual es la doble presencia, en esta hay presencia de riesgo cuando al intentar cumplir las demandas del trabajo remunerado y el trabajo familiar, la primera interfiere sobre la familia dado a su exceso (Moncada et al, 2014).

La tercera dimensión es el control sobre el trabajo, en la cual un alto nivel de control garantiza un trabajo activo y aprendizaje. En base a lo que mencionó Karasek en su modelo se dividió esta dimensión en tres sub-dimensiones. La primera es la de influencia, que consiste en el nivel de control de autonomía que se tiene para realizar los diferentes tipos de tareas en el trabajo. Otra sub-dimensión son las oportunidades de desarrollo, la cual consiste, en la posibilidad del trabajador de desarrollar habilidades dentro de su área de trabajo, poner en práctica su conocimiento y ganar experiencia; esta también está relacionada con la complejidad y variedad del trabajo (estándar-repetitivo). Por último, está el sentido del trabajo, que está relacionado con el contenido del trabajo y las aportaciones que trae a la vida del trabajador, como puede ser conocimiento, estatus social, utilidad, etc. (Moncada et al, 2014).

Como cuarta dimensión, que establecieron estos autores, fue apoyo social y calidad de liderazgo, donde se abarca el manejo de las diversas relaciones que se pueden establecer en trabajo, respetando las exigencias de jerarquías, los compañeros de trabajo y el rol que cada uno tiene. Dentro de esta se encuentran otras siete sub-dimensiones.

La primera es el apoyo social de los compañeros, que consistiría en brindar apoyo cuando se necesite, sin embargo, esto se podría ver afectado cuando en la organización no hay una buena promoción del compañerismo o cuando hay un nivel alto de competitividad, debido a la mala distribución de salarios o injusticias dentro del centro laboral.

La segunda es el apoyo social de superiores, que consistiría en la falta de apoyo de los superiores por una mala gestión del rol de un superior hacia sus trabajadores, cuando se le necesita.

Como tercera, está la calidad de liderazgo, la cual se refiere a las características y principios del proceso de gestión del personal por parte de los superiores.

La cuarta sub-dimensión sería el sentimiento de grupo, la cual hace referencia al sentimiento de pertenencia al grupo humano de trabajo y la percepción de apoyo por parte de este.

La quinta sub-dimensión es la previsibilidad, que es la disposición que hay de información relevante, suficiente y a tiempo para poder ejecutar el trabajo y habituarse al mismo. La penúltima sub-dimensión es la claridad de rol, en el cual se hace referencia a la clarificación y objetividad por parte de los trabajadores de cuál es su tarea o responsabilidades dentro de su organización.

Por último, como sexta sub-dimensión, está el conflicto de rol, en donde se hace referencia a las exigencias contradictorias sobre una tarea dentro del trabajo y que pueden originar problemas de carácter profesional o ético.

Otra dimensión establecida por Moncada et al. (2014) es compensaciones del trabajo, donde se hace referencia a las recompensas que un trabajador puede obtener por su esfuerzo invertido, donde un desbalance en estos, generaría un riesgo. Como sub-dimensiones se establecieron otras tres, las cuales son; el reconocimiento, en esta se menciona la apreciación, reconocimiento e igualdad de trato por parte de los superiores hacia el trabajo de sus subordinados. Otra sub-dimensión es la inseguridad sobre el empleo, que hace referencia a la inseguridad y estabilidad del trabajo, y así mismo, las posibilidades de empleabilidad. Por último, está la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, que hace referencia a la incertidumbre e inseguridad de los trabajadores sobre los posibles cambios no deseados dentro de la organización o el empeoramiento de estos.

Como última dimensión Moncada et al. (2014) establecieron la capital social, la cual hace referencia al grupo de factores compartidos que permitirán a los trabajadores realizar una tarea de manera asertiva. Sin embargo, un manejo injusto dentro de estas relaciones, afectará la confianza de los involucrados y por tanto perjudicará al desarrollo de la tarea. Esta última sub-

dimensión se divide en dos sub-dimensiones, las cuales son justicia, que hace referencia a la equidad con la que son tratados los trabajadores en relación a la toma de decisiones y el nivel de participación de cada uno. Por último, está la confianza vertical, consiste en la seguridad que se tienen tanto superiores como trabajadores con respecto al trato y que el poseer un cargo alto no generará un abuso de poder.

Modelos y teorías que explican el efecto de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental

Dado a las altas consecuencias negativas que tienen los factores de riesgo psicosocial sobre la salud mental, muchos investigadores han querido explicarlo mediante la elaboración de modelos o teorías, donde expongan su incidencia y sus consecuencias, pero dando énfasis al problema de estrés laboral. Sin embargo, con fines de brindar una mejor comprensión de estos, se abordarán tres de estos modelos: el modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek, el modelo de desbalance esfuerzo-recompensa de Siegrist, y el modelo de las vitaminas psicosociales de Warr. Estos han sido los modelos de mayor aceptación en las distintas investigaciones consultadas y explican de forma precisa el tema.

Modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek (1979)

En este modelo el autor trata de explicar la interacción entre las condiciones de trabajo, que incluyen la cantidad, ritmo y demandas psicológicas de las tareas y el control que pueda tener el trabajador sobre estas para evitar el estrés (Vieco y Abello, 2014).

Por un lado, se menciona que los trabajadores hacen frente a ciertas demandas del trabajo que van a depender del nivel de producción de las empresas; estas pueden incluir un ritmo intenso y/o sobrecarga de trabajo, y así mismo, un nivel alto de demanda psicológica para realizar las tareas, como pueden ser demandas conflictivas o falta de concentración por factores externos. Y, por otro lado, estaría la capacidad de control del trabajador ante estas, es decir los recursos que este posea que le permitan contrarrestar los efectos negativos del trabajo.

Este control sería determinado por la formación, habilidades, independencia e implicación del trabajador en la toma de decisiones sobre las altas demandas. Cuando este control es bajo, se origina el estrés, sin embargo, la interacción de un tercer factor, que es el apoyo social, podría disminuir el impacto de estas. Este apoyo social, consiste en el grado de apoyo que pueden brindar los superiores y compañeros de trabajo, es decir, si el trabajador percibe un soporte por parte de estos, los niveles de tensión o estrés podrían ser reducidos o evitados (Vieco y Abello, 2014).

Modelo de desbalance esfuerzo-recompensa de Siegrist (1982)

Según este modelo, la interacción entre el esfuerzo y compromiso de un trabajador hacia las tareas en su centro laboral y la recompensa o compensación que este recibe, puede determinar la presencia o no del estrés. Por esfuerzo y compromiso del trabajador, se hace referencia a la disposición que el trabajador tiene ante las demandas de su trabajo y por recompensas, se hace referencia al reconocimiento de este mismo por hacerlas, es decir puede incluir respeto por su trabajo de parte de superiores y compañeros, estatus dentro de la organización, compensación con el salario adecuado al esfuerzo de la tarea y estabilidad laboral. Un alto grado de empeño y compromiso por parte del trabajador hacia las demandas laborales, con un inadecuado o bajo grado de recompensa por parte de la organización, según este autor generaría estrés y por tanto una productividad deficiente del trabajador en su centro laboral (Vieco y Abello, 2014).

Modelo de las vitaminas psicosociales de Warr (1987)

Según Blanch (2014) para la elaboración de este modelo, el autor se basó en una analogía con las vitaminas que pueden afectar la salud física cuando en estas hay un déficit o exceso. Dio especial énfasis en las vitaminas C y E, en las cuales un exceso vitamínico, genera que el organismo devuelva el excedente; y las vitaminas A y D, en las cuales un exceso genera efectos tóxicos. En base a esto estableció nueve tipos de vitaminas psicosociales en el entorno sociolaboral, clasificándolas en vitaminas de efecto constante (CE) y vitaminas de disminución adicional (AD).

Para Warr (como se citó en Blanch, 2014) las primeras hacen referencia al dinero, la seguridad física y la posición socialmente valorada; donde un déficit causa carencia de recursos financieros, inseguridad física y falta de reconocimiento, generando por consiguiente malestar psicológico. Por lo contrario, un exceso de estas se relacionaría con riqueza, seguridad y prestigio, por lo que no habría un cambio en la salud mental del trabajador.

En las vitaminas de tipo AD, que abarcan control del entorno laboral, oportunidades de desarrollo de habilidades, fines o metas, variedad de alternativas, claridad ambiental y contextos para las relaciones interpersonales, un déficit vitamínico genera falta de oportunidades de control, carencia de oportunidades de desarrollo, pérdida de sentido de vida o confusión en relación al trabajo y falta de apoyo social, generando al final, estrés. Y, por el contrario, un exceso vitamínico en estas, causa un aburrimiento, agobio y fatiga, debido a que los altos grados de libertad perturban la serenidad y genera confusión sobre la toma de decisiones dentro del entorno laboral, es decir una pérdida de dirección de cómo realizar las tareas. Por eso, en esta

clasificación vitamínica, lo más adecuado es un balance de vitaminas para que no se genere carencia ni abundancia (Blanch, 2014).

Factores de riesgo psicosocial asociados a la labor policial

La labor policial consiste en garantizar orden y seguridad en la sociedad, y así mismo, la obediencia y realización de los derechos humanos. La realización de estas funciones demanda de un alto esfuerzo físico y mental por parte de los oficiales, quienes buscan asegurar el respeto de las leyes establecidas por el estado. Dado a esto, muchos autores han coincidido en determinar esta labor, como una de las más riesgosas para la salud de las personas, pues como lo menciona la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (como se citó en García, 2015) los oficiales se enfrentan a situaciones de sobrecarga de trabajo, turnos laborales largos, a los cuales se le suma la incertidumbre de qué pueda ocurrir durante el transcurso de este, situaciones de violencia donde tienen que recurrir al uso de armas o fuerza física, y falta de apoyo social; siendo todos estos, posibles factores de estrés.

Por otro lado, García (2015) manifestó que los factores de estrés a los que están expuestos los oficiales, se dividen en dos: unos que están relacionados con la tarea y otros con la organización. Con respecto al primero, mencionaba que involucra los peligros inherentes de su labor y el impacto emocional que tiene el lidiar con problemas de otras personas; mientras que el segundo factor, estaría relacionado con el contenido del trabajo, como escasez de personal, sobrecarga de trabajo, precariedad, trabajo a turnos, escaso apoyo de superiores, etc.

Así mismo, según Castro, Orjuela, Lozano, Avendaño y Vargas (2012) los policías se enfrentan a factores de estrés como el aburrimiento, la desobediencia a las órdenes por parte de la comunidad, el recargado trabajo administrativo, el constante contacto con personas violentas o desafiantes, exposición a situaciones riesgosas y a la naturaleza jerárquica y burocrática de la policía, que como consecuencia generan bajo rendimiento laboral y síntomas físicos negativos. Igualmente, Rodríguez, Roa y Valencia (2017) mencionaron que los horarios extensos que involucran largos periodos de vigilancia, atención y falta de sueño, la frecuente relación con la violencia, el desorden y la calidad de las interacciones a la que los policías se enfrentan, son condiciones laborales que generan estrés.

Por otro lado, la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2010) mencionó que los factores de riesgo psicosocial presentes en los entornos o ambientes policiales se dividen en tres, los relacionados al ambiente físico, a la tarea y a la organización del trabajo:

Los relacionados a las condiciones ambientales, el autor menciona que también son aplicables al trabajo policial, pues como en todo trabajo los factores relacionados a la iluminación, ruido, temperatura y espacio de trabajo, influyen en el desempeño laboral y la labor oficial no es ajena a esta, ya que constantemente se ven expuestos a ambientes precarios o poco seguros.

Los relacionados a la tarea, el autor manifiesta que en este se encuentra la carga mental, que, en el caso de los policías, es necesario un gran esfuerzo mental para tomar diversas decisiones en poco tiempo, debido a su carácter urgente y crítico, como pueden ser atracos, peleas con armas de fuego, etc., que incrementan la responsabilidad de los oficiales. Así mismo, está el control y ritmo del trabajo, donde mencionaba que al ser las estructuras de la organización del trabajo policial muy centralizada y jerárquica, impide o limita la participación autónoma de los agentes en relación a sus actividades laborales y al ritmo que deben hacerlas, generando tensión, baja autoestima y absentismos.

Los relacionados a la organización del trabajo, en esta se menciona el conflicto y ambigüedad de rol, la cual, en la labor policial, es uno de los factores que se presenta más a menudo, pues constantemente se enfrentan a directrices contradictorias donde ni las normas ni los mandos le proporcionan claridad; ya que menudo se ven enfrentados a la posición de decidir entre lo que le demanda la administración para la que trabaja y el ciudadano al que sirve, generando así estrés. También, se encuentra la jornada de trabajo y características del puesto, donde se mencionaba que la labor oficial se caracteriza por la sobrecarga de trabajo, trabajo a turno o nocturno, trabajo en feriados y estar expuestos constantemente al uso de armas o situaciones de violencia, lo que causa tensión y estrés. Así mismo, se encuentra el establecimiento de relaciones interpersonales, donde se menciona que el ambiente extremadamente disciplinario de los policías, impide la adecuada comunicación y afrontamiento de conflictos, generando relaciones poco cooperativas y conflictividad. Por último, se mencionó el desarrollo de carrera, que hace referencia a la precariedad de algunas condiciones laborales de los agentes y la falta de expectativas de desarrollo, que generan inseguridad y estrés en los trabajadores (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2010, pp.38-44).

En relación a lo mencionado, se puede observar que la labor policial abarca diversos factores de riesgo psicosocial, algunos inherentes a su trabajo y otros a consecuencia de una inadecuada organización laboral. Sin embargo, ambos generan efectos negativos a la salud

mental y por consiguiente deficiencias laborales que impiden que los efectivos policiales cumplan con sus funciones.

Operacionalización de variables

La Operacionalización de variables se realiza en base a los conceptos y definiciones propuestas por el Ministerio de Protección Social, quien elaboró el instrumento “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, el cual abarca tres formas; la A y B, que miden los riesgos psicosociales intralaborales y la forma C que mide los riesgos extralaborales. Sin embargo, para el cumplimiento de los objetivos planteados y las características de la población, solo se hizo uso de la forma A (Ver Anexo N°1).

La variable de “factores de riesgo psicosocial”, fue evaluada haciendo uso de un cuestionario de 123 preguntas, divididas en cuatro dominios, los cuales son; liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. Así mismo, se divide en diecinueve dimensiones, las cuales fueron calificadas según el valor de los ítems, propuestos en la escala Likert. Por último, se determinó el nivel de riesgo psicosocial, haciendo uso de los baremos establecidos por cada dominio y dimensión (Ver anexo N°2).

Con respecto a los datos ocupacionales se tuvo en cuenta el área o cargo de trabajo y el grado de los policías (Ver Anexo N°2).

Materiales y métodos

Diseño de investigación

La investigación es no experimental y de tipo descriptivo - transversal.

Se consideró una investigación descriptiva, ya que según Salkind (como se citó en Bernal, 2010) en esta “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio” (p.113). Así mismo, se Bernal (2010) menciona que “en tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etcétera; pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etcétera.” (p.113). En otras palabras, la investigación descriptiva, permite identificar características de una población específica y describirlas tal y como se presenta en la actualidad, lo cual se asemeja a lo realizado en este trabajo, pues se buscó identificar como la variable de estudio se presenta en los ambientes policiales, identificando y describiendo niveles de riesgo.

Participantes

La población estimada fue de 60 policías pertenecientes a los departamentos de la División policial de Investigación Criminal (DIVINCRI) de Chiclayo, OFICRI y DIPINCRI. La OFICRI es un departamento encargado de investigación criminalista, dividido en diferentes áreas como laboratorio criminalístico, balística forense, química forense, ingeniería forense, psicología forense, grafotecnia forense y biología forense. Por otro lado, la DIPINCRI se encarga de investigación criminal relacionada a robos, homicidios, trata de personas, terrorismo, estafa, inteligencia, entre otros; en este caso se contará únicamente con la participación de los policías pertenecientes al área de inteligencia, la cual también se divide en dos grupos especializados, los cuales son; el grupo de anti-marcas, encargados de la neutralización de asaltos o robo de información bancaria y el grupo de inteligencia operativa, encargada de la investigación de delitos junto con el trabajo de la fiscalía departamental y la coordinación y verificación de carpetas fiscales.

Con respecto a la muestra esta fue de tipo no probabilístico por conveniencia. Del total estimado de policías, 11 no participaron, debido a que estuvieron de vacaciones, de licencia o con permiso de salud, quedando así un total de 49 agentes policiales, de los cuales el 77.6% se encontraba en adultez temprana (21-39 años) y el 22.4% en adultez media (40-60 años); y, así mismo, el 73.5% de la población eran hombres y el 26.5% mujeres.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Oficiales que hayan estado laborando al menos más de un mes y que presenten cargos de dirección o jefatura u oficiales con título profesional o técnico que realicen cargos relacionados al dominio, conocimiento o destreza de una técnica relacionada a sus actividades laborales con cierto grado de autonomía en su trabajo.

Criterios de exclusión:

Aquellos oficiales que no cuenten con servicios de internet o cuentas de correo electrónico donde puedan recibir el instrumento de forma virtual.

Criterios de eliminación:

Aquellos oficiales que cumplan con los criterios de inclusión pero que no acepten participar en el proyecto de investigación y aquellos cuestionarios que no han sido respondidos correctamente.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue un cuestionario y el instrumento que se utilizó fue la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad de Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010). Esta batería ha sido elaborada para identificar y evaluar el nivel de riesgo de los factores psicosociales intra y extralaborales en población trabajadora. Esta se compone por tres cuestionarios, los cuales son; la forma A y B, que evalúan los riesgos psicosociales intralaborales y la forma C o cuestionario de riesgos psicosociales extralaborales. Sin embargo, para cumplimiento de los objetivos de investigación de este trabajo y las características de la población, solo se hará uso del cuestionario de factores de riesgo psicosocial en su forma A, el cual está dirigido a jefes y a profesionales o técnicos.

Este cuestionario cuenta con 123 ítems, los cuales están divididos en 4 dominios; liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (41 ítems), control sobre el trabajo (21 ítems), demandas del trabajo (50 ítems) y recompensa (11 ítems). Estos mismo están divididos en 19 dimensiones psicosociales intralaborales. Los ítems son de tipo ordinal o Likert y abarcan las opciones o etiquetas de; siempre (0 o 4), casi siempre (1 o 3), algunas veces (2), casi nunca (3 o 1) y nunca (4 o 0), variando su calificación según el ítem correspondiente (Anexo N°3).

Con respecto a las áreas medidas, se evalúa 4 dominios. En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se evalúa el tipo de relaciones que se establece entre los superiores jerárquicos con sus colaboradores. En el dominio de control sobre el trabajo se evalúa la independencia o libertad del trabajador para influir y tomar decisiones dentro de su

área de trabajo. En el dominio de demandas del trabajo se evalúa la demanda de exigencia en el trabajo que abarque esfuerzo cuantitativo, cognitivo, emocional y físico. Por último, el dominio de recompensa evalúa el reconocimiento o retribución al esfuerzo impuesto por el trabajador, por parte de la organización.

Por otro lado, en relación a la validez y confiabilidad, el instrumento cuenta con índices de validez adecuados, los cuales fueron obtenidos por medio de dos tipos de procedimientos estadísticos. Por un lado, se hizo uso del análisis factorial para confirmar la agrupación estadística de los ítems, donde se ratificó su composición en 19 dimensiones y 24 factores cuyo peso factorial aceptable fue mayor o igual a 0,30; y, por otro lado, se hizo uso de los coeficientes de correlación de Spearman para determinar la relación de los dominios y sus dimensiones, donde se obtuvo un nivel de correlación media aceptable de 42%. Por último, cuenta con índices de confiabilidad interna altos, los cuales fueron determinados con el uso de Alfa de Cronbach, obteniendo 0,954 en la forma A con un nivel de confianza de 95% (Ministerio de Protección Social, 2010).

Con respecto al Perú, se ha realizado un trabajo de validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en 478 trabajadores de empresas privadas. Los autores para esto, hicieron uso del criterio de jueces para determinar la validez del contenido, el alfa de Cronbach para determinar los índices de homogeneidad de los ítems, el coeficiente de V de Aiken para realizar el análisis de validez y el análisis factorial de tipo exploratorio para determinar la validez de constructo. Como resultados obtuvieron altos índices de validez de criterio y validez convergente significativa en las escalas Intralaboral en sus formas A y B y la escala extralaboral, así mismo, se encontró evidencias empíricas de mediciones coherentes con la variable de factores de riesgo psicosocial, presentando una consistencia interna mayor a 0,50 en todas sus dimensiones (Albarrán, Geldres, Paredes, Ramírez, Ruiz y Palomino, 2018).

Por último, en este trabajo también se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento, mediante la aplicación del alfa de Cronbach por dominios y dimensiones, donde se obtuvo un índice de confiabilidad adecuado en todos sus dominios y dimensiones (Ver anexo n°4).

Procedimiento

Para la aplicación del instrumento se solicitó el permiso de participación de los oficiales al comandante jefe del departamento de investigación criminalista OFICRI y al jefe del área de inteligencia de la DIPINCRI. El desarrollo de la encuesta fue realizado de modo virtual y presencial. El primer modo se realizó, mediante la plataforma Google Forms, donde se elaboró

y envió el instrumento por correo electrónico a cada uno de los oficiales, quienes, previo al desarrollo de este, tuvieron que aceptar voluntariamente un consentimiento informado, (Ver anexo N°5) que al igual que la encuesta, fue enviado de forma virtual. Para el segundo modo, se coordinó con el jefe de la DIVINCRI, un área donde se pudiera aplicar el instrumento, acordando finalmente, que sería en una sala de reuniones. Para esto, se tuvo en cuenta como medidas de bioseguridad lo siguiente; al entrar al salón la desinfección de manos y pies con alcohol en gel, el uso obligatorio de mascarilla durante todo el proceso de aplicación del instrumento, el mantenimiento de un metro de distancia entre asientos y mantener un aforo de 15 personas dentro del salón. Al momento de la aplicación, primero se hizo entrega del consentimiento informado, donde se explicó los objetivos y finalidad del trabajo, y así mismo la confidencialidad del manejo de los datos recopilados; y posteriormente se entregó la encuesta.

Aspectos éticos

El trabajo de investigación fue presentado al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, quienes estuvieron a cargo de la evaluación y aprobación del trabajo (Ver anexo n°6).

Por otro lado, mediante la entrega de un consentimiento informado (Ver anexo N°5) se explicó el propósito y procedimiento de la investigación, la garantía del bienestar del sujeto durante y después de su participación, y la confidencialidad en el manejo de la información brindada, asegurando que esta solo será usada para fines del trabajo de investigación y no se expondrá la identidad de ninguno a personas ajenas al proyecto de investigación. Con esto se pretendió respetar la dignidad, autonomía y seguridad de los participantes antes de involucrarlos en el estudio, por lo cual, se cuidó la comprensión de estos puntos antes de la aceptación voluntaria del sujeto, quien, por otro lado, no tuvo ninguna repercusión negativa al tomar la decisión de no hacerlo.

Por otro lado, al finalizar la investigación se hizo entrega de los resultados obtenidos a quienes así lo solicitarán, por medio de correos electrónicos, con la finalidad de cumplir con el principio de justicia.

Por último, se respetaron los derechos de autor siguiendo la citación y referencias en estilo APA en su sexta edición y sometiendo el trabajo al análisis de antiplagio por medio del programa Turnitin, el cual fue aprobado al presentar un porcentaje de similitud menor al 30% (Ver anexo N°7).

Procesamiento y análisis de datos

Después de la recolección de datos, estos se organizaron haciendo uso del programa Microsoft Excel (versión 2016). Posterior a esto, se procesaron y analizaron haciendo uso del programa Jamovi versión 1.2.27.0, donde se realizó un análisis descriptivo para la obtención de promedios.

Con respecto a los datos ocupacionales se realizaron tabulaciones y tablas en el programa Jamovi y Excel, para identificar los niveles de riesgo según los datos establecidos en los objetivos.

Así mismo, para el cumplimiento del primer objetivo específico, se siguió el proceso de calificación especificado en el manual de aplicación y calificación del instrumento, el cual permitió determinar el nivel de riesgo psicosocial presente en los dominios y dimensiones.

Después de la obtención del puntaje transformado de cada dominio y dimensión, se procedió a ubicarlos en los baremos especificados en el manual, donde se determinó el nivel de riesgo presente en cada uno, los cuales son; sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. Por último, se interpretó el nivel de riesgo psicosocial presente en cada dominio y dimensión.

Los resultados, de manera general, fueron organizados en tablas y figuras estadísticas; respetando el orden de los objetivos para su mayor entendimiento y explicación.

Resultados y discusión

Los resultados que a continuación se presentan, se han obtenido tras la aplicación de un cuestionario a policías pertenecientes a las áreas de Inteligencia y Oficina criminalística (OFICRI) de una jurisdicción policial de Chiclayo. Estos se han organizado de acuerdo a los objetivos planteados del estudio:

Niveles de riesgo psicosocial intralaboral presentes en los policías de una jurisdicción policial de Chiclayo, 2020

En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial intralaboral se evidenció que el 40.9% de los policías de una jurisdicción policial de Chiclayo presentan un “Riesgo bajo”, mientras que el 10.20% presenta un “Riesgo alto”.

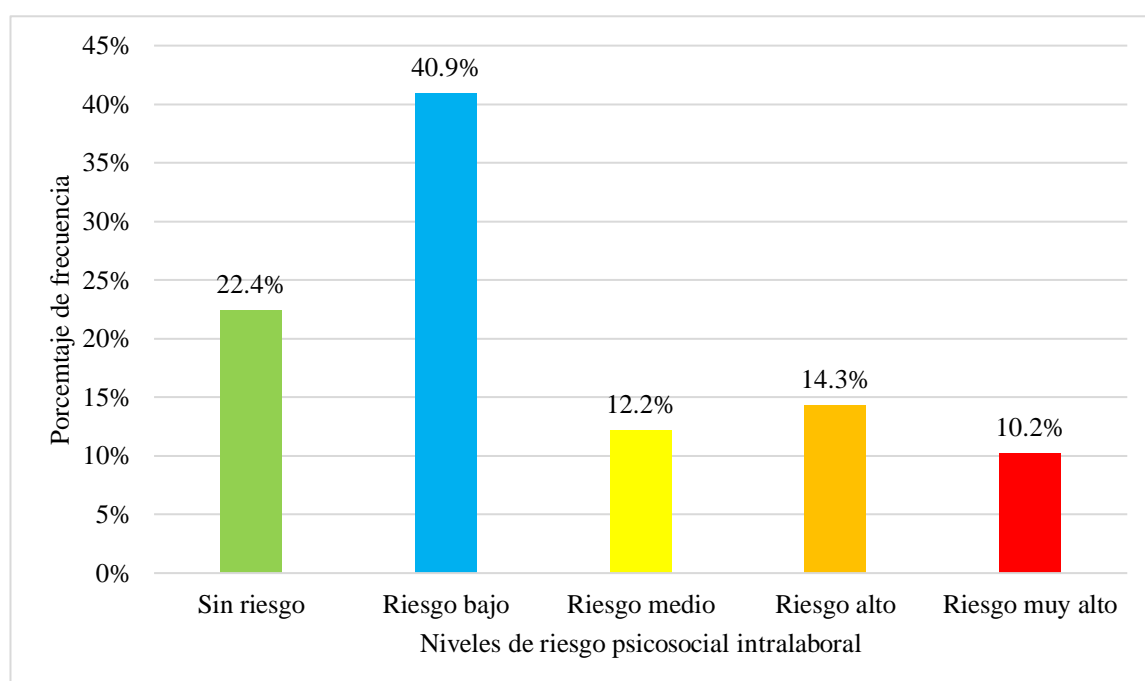


Figura 1: Niveles de riesgo psicosocial intralaboral presentes en los policías de una jurisdicción policial de Chiclayo, 2020

En los resultados se pudo evidenciar que el mayor porcentaje de la población estudiada presenta un nivel de riesgo psicosocial intralaboral bajo (40.9%), lo cual indica que podrían no presentar síntomas o respuestas de estrés significativas a causa de factores laborales. Por otro lado, se observa que un porcentaje menor (10.20%) presenta un nivel de riesgo psicosocial muy alto, lo que indicaría que este grupo podría estar siendo expuesto a factores laborales que están afectando significativamente su salud generando niveles de estrés altos.

Ambos resultados difieren de otras investigaciones como la de Sanguil (2017), quien, al encuestar a un grupo de oficiales, suboficiales y voluntarios pertenecientes a un comando logístico militar en Ecuador, obtuvo como resultados que la mayor parte de la población se

encontraba con un riesgo psicosocial alto; igualmente García, Pérez y Luceño (2015) al encuestar a un grupo de policías del cuerpo policial local de Madrid, obtuvieron que la población se encontraba en un nivel alto de riesgo psicosocial en la mayoría de sus dimensiones.

Estas diferencias podrían deberse a las distintas labores que realizan las poblaciones encuestadas, pues en la investigación de Sanguil (2017), se trabajó con un personal militar que a pesar de realizar un trabajo logístico, se encuentran más expuestos a situaciones de guerra y combate; y así mismo, la población estudiada en García, Pérez y Luceño (2015), realizan labores relacionadas a la protección de autoridades y corporaciones locales y a la vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones, estando expuestos a situaciones de enfrentamientos físicos con grupos grandes de personas. Mientras, que la población estudiada en esta investigación realiza labores de investigación criminal, donde sus funciones principales son los estudios forenses, exámenes de laboratorio y la investigación y prevención de delitos como robos, homicidios, asaltos, etc.

Dado a esto, se podría decir que los factores de riesgo psicosocial presentes en estas poblaciones son diferentes por las realidades distintas que enfrentan o por las condiciones que sus funciones laborales demandan. Esto se abala con lo mencionado por García (2015), pues mencionó que los factores de estrés a los que están expuestos los oficiales están divididos en dos, unos que están relacionados con la tarea y otros con la organización, siendo los primeros inherentes a sus funciones y los segundos a las condiciones de la misma organización; y en el caso de la población estudiada en esta investigación, no presentan niveles altos de riesgo psicosocial, ya que sus funciones pueden no demandar el mismo nivel de estrés que las otras poblaciones analizadas.

Niveles de riesgo psicosocial intralaboral por dominios presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020

En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial intralaboral por dominio, se evidenció un “Riesgo muy alto y alto” en el dominio de Demandas del trabajo con un 73.5%. Por otro lado, se evidenció un “Riesgo bajo y Sin riesgo” en los dominios de Liderazgo y relaciones sociales en trabajo, Control sobre el trabajo y Recompensas con un 71.5%, 59.2% y 85.7% respectivamente.

Tabla 1

Frecuencia de los niveles de riesgo psicosocial por dominio presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020

Niveles de riesgo psicosocial	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Recompensas
	%	%	%	%
Sin riesgo	42.9%	16.3%	6.1%	71.4%
Riesgo bajo	28.6%	42.9%	8.2%	14.3%
Riesgo medio	12.2%	18.4%	12.2%	6.1%
Riesgo alto	10.2%	16.3%	32.7%	6.1%
Riesgo muy alto	6.1%	6.1%	40.8%	2.0%

En los resultados se puede evidenciar que el dominio con mayor riesgo psicosocial es el de Demandas del trabajo con un 40.8% en riesgo muy alto y un 32.7% en riesgo alto, lo que indicaría que la población tiene una amplia posibilidad de estar presentando síntomas o respuestas de estrés significativos asociados a las demandas cuantitativas, mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada dentro de sus áreas de trabajo. Por otro lado, se evidenció que, en los dominios de Liderazgo y relaciones sociales, Control sobre el trabajo y Recompensas, no hay un riesgo o el riesgo es muy bajo, lo que posiblemente indicaría que las actividades laborales relacionados a estos dominios no estarían generando síntomas o respuestas de estrés en los trabajadores.

Los resultados encontrados difieren del trabajo de Cortes y Torres (2017) quienes al hacer uso del mismo instrumento de evaluación que en esta investigación, encontraron un riesgo alto en los dominios de Liderazgo y relaciones sociales, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas. Esto puede estar difiriendo, debido a que fue aplicado en un grupo pequeño de 10 agentes policiales con rango de capitán; lo cual les da mayor responsabilidad de rol, constante manejo de grupo, alta demanda de responsabilidades tanto con su grupo de trabajo como con la organización a la que pertenecen y, dado a los estrictos niveles jerárquicos, poco apoyo social. Con base en ello, se podría considerar que la presencia de niveles altos de riesgo psicosocial en la investigación de Cortes y Torres (2017), se debe a las demandas de cargo o grado oficial que su población presenta, lo que se diferencia de la población estudiada en este trabajo de investigación, ya que el mayor porcentaje de estos cuentan con rangos oficiales bajos y no todos poseen cargos directivos, por tanto, es posible que sus niveles de riesgo psicosocial no hayan sido muy significativos.

Por otro lado, es similar al trabajo realizado por Balseca (2019) quien, al encuestar al grupo de operaciones especiales de Quito, obtuvo como resultados un riesgo muy alto en el dominio de Demandas del trabajo. Esto se estaría asemejando ampliamente con lo encontrado en esta investigación, ya que como se mencionó en la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (como se citó en García, 2015) los oficiales constantemente se enfrentan a situaciones de sobrecarga de trabajo, turnos laborales largos, incertidumbre sobre el peligro, situaciones de violencia donde tienen que hacer uso de armas o fuerza física, y falta de apoyo social; haciendo de su labor, una de las más peligrosas para la salud mental y física de los policías. En base a este sustento, se podría estimar que los resultados encontrados en el dominio de Demandas del trabajo se deben a las características de las actividades diarias que los oficiales realizan, las cuales, al ser muy demandantes, estarían generando riesgo para la salud mental de los policías.

Teniendo en cuenta lo mencionado, podría decirse que los resultados encontrados se deben a las características de las funciones inherentes a la actividad policial de la población encuestada, pues estos al realizar trabajos de investigación criminal, se ven expuestos a hacer un mayor esfuerzo mental, emocional y de jornada, causando posiblemente riesgo en la salud de los agentes. Así mismo, estos resultados pueden relacionarse al actual contexto de pandemia, dado a que esta situación ha generado que el trabajo oficial se vuelva más demandante y complicado, dejando a estas poblaciones expuestas a las altas cargas de jornadas laborales, emocionales y cognitivas.

Niveles de riesgo psicosocial intralaboral por dimensiones presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020

En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial por dimensiones se evidenció que, las dimensiones con “Riesgo alto y muy alto” fueron Control y autonomía con 63.2%, Demandas emocionales con 83.7%, Exigencias de responsabilidad de rol con 50% y Demandas de jornada de trabajo con un 89.8%. Por otro lado, se evidenció que, en las dimensiones de Participación del manejo del cambio, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y Demandas de carga mental, el mayor porcentaje se encontraban en un “Riesgo bajo y Sin riesgo” con un 46.9%, 40.8% , 53% y un 42.4% respectivamente, sin embargo, también se encontró que en la dimensión de Participación del manejo cambio un 24.5% se encontraba en “Riesgo medio”, en la dimensión de Demandas ambientales y de esfuerzo físico un 22.4% se encontraba en “Riesgo muy alto”, en la dimensión de Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral un 30.6% se encontraba en un “Riesgo medio”, y en la dimensión de Demandas de carga mental un 31% se encontraba en “Riesgo medio”.

Tabla 2

Frecuencia de los niveles de riesgo psicosocial por dimensiones presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020 (parte 1)

Dimensiones	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
	%	%	%	%	%
Características de liderazgo	40.8%	24.5%	30.6%	0.0%	4.1%
Relaciones sociales en el trabajo	32.7%	38.8%	12.2%	14.3%	2.0%
Retroalimentación del desempeño	51.0%	24.5%	10.2%	12.2%	2.0%
Relación con los colaboradores	61.2%	4.1%	6.1%	24.5%	4.1%
Claridad de rol	57.1%	16.3%	8.2%	14.3%	4.1%
Capacitación	36.7%	20.4%	16.3%	16.3%	10.2%
Participación y manejo del cambio	34.7%	12.2%	24.5%	22.4%	6.1%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	40.8%	22.4%	26.5%	8.2%	2.0%
Control y autonomía	12.2%	8.2%	16.3%	40.8%	22.4%

Tabla 3

Frecuencia de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral por dimensiones presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020 (parte 2)

Dimensiones	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
	%	%	%	%	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	16.3%	24.5%	16.3%	20.4%	22.4%
Demandas emocionales	8.2%	2.0%	6.1%	10.2%	73.5%
Demandas cuantitativas	16.3%	83.7%	0.0%	0.0%	0.0%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	26.5%	26.5%	30.6%	6.1%	10.2%
Exigencias de responsabilidad de cargo	6.1%	18.4%	25.4%	27.5%	22.5%
Demandas de carga mental	12.2%	30.2%	31.0%	20.4%	6.1%
Consistencia de rol	59.2%	26.5%	10.2%	2.0%	2.0%
Demandas de jornada de trabajo	0.0%	6.1%	4.1%	24.5%	65.3%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	71.4%	14.3%	4.1%	6.1%	4.1%
Reconocimiento y compensación	65.3%	24.5%	6.1%	2.0%	2.0%

En estos resultados se evidencia que las dimensiones con mayor riesgo psicosocial son Control y autonomía con un 40.8% en riesgo alto y un 22.4% en riesgo muy alto; Demandas emocionales con un 73.5% en riesgo muy alto y un 10.2% en riesgo alto; Exigencias de responsabilidad de rol con un 27.5% en riesgo alto y un 22.5% en riesgo muy alto; y Demandas de jornada de trabajo con un 65.3% en riesgo muy alto y un 24.5% en riesgo alto, lo cual significa que los factores relacionadas a estas dimensiones, podrían estar causando síntomas o respuestas de estrés significativas.

En el caso de la dimensión de Control y autonomía, estos factores se vincularían con la escasa o restringida autonomía del trabajador sobre la decisión de la cantidad, ritmo y organización de su trabajo. La dimensión de Exigencias de rol, estaría haciendo referencia a la presión que tiene el trabajador al asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo. Por último, la dimensión de Demandas de jornada de trabajo estaría relacionada con el trabajo prolongado o sin pausas en turnos rotativos, nocturnos o previstos para el descanso.

Por otro lado, en las dimensiones de Participación en el manejo del cambio, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y Demandas de carga mental, se evidenció que un mayor porcentaje se encontraba en riesgo bajo, lo cual podría significar que no hay presencia de riesgo psicosocial asociados a estas dimensiones, que generen síntomas significativos de estrés. Sin embargo, también se pudo evidenciar que algunos porcentajes eran ligeramente altos en riesgo medio y riesgo alto.

En el caso de Demandas ambientales y de esfuerzo físico, el riesgo estaría relacionado con la implicancia de esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia, fatiga o preocupación en el trabajador. En la dimensión de Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el riesgo se relacionaría con las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo, afectando negativamente la vida personal y familiar del trabajador. El riesgo en la dimensión de Participación en el manejo del cambio, consistiría en la escasa o insuficiente información que tiene el trabajador sobre el cambio en su trabajo, afectando negativamente su desempeño. Por último, el riesgo en la dimensión de Demandas de carga mental, haría referencia a la exigencia de esfuerzo de memoria, atención o concentración para realizar el trabajo, así como a la excesiva, compleja o detallada información que se necesita para hacer el trabajo.

En relación a los primeros resultados mencionados, se encontró que son similares a los de De los Santos (2016), quien en su trabajo de investigación obtuvo que las dimensiones de

Exigencias psicológicas y Control sobre el trabajo estaban en un riesgo alto y medio. Así mismo, se asemejan al trabajo de Villegas y Bedoya (2017) quienes, al encuestar a un grupo de agentes policiales, obtuvieron como resultados que las dimensiones con más riesgo psicosocial fueron todas aquellas dimensiones relacionadas a las Demandas del trabajo, las cuales incluyen demandas emocionales, de jornada y exigencias de responsabilidad de rol. Igualmente, se asemeja al trabajo de Gutiérrez (2017) quien, al evaluar a funcionarios encargados del mantenimiento del orden público, obtuvo que algunos de los factores de riesgo psicosocial de mayor riesgo en su población eran las Exigencias emocionales y las exigencias de esconder emociones, las cuales evalúan las situaciones afectivas del contenido de las tareas y el esfuerzo que requieren para controlar las emociones.

Estas similitudes, en relación al control y autonomía del trabajo, podría deberse al establecimiento jerárquico y a las normas estrictas que caracterizan a la organización policial, limitando la autonomía de sus trabajadores sobre las labores que realizan. Esto se puede sustentar con lo mencionado por la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2010), quienes indicaron que al ser la estructura organizacional policial muy centralizada y jerárquica, limita la participación autónoma de los policías sobre cómo y a qué ritmo hacer sus actividades, generando tensión, baja autoestima y absentismos.

Así mismo, en relación a las demandas emocionales y exigencias de rol, la similitud en los diferentes trabajos encontrados puede deberse a que la labor policial al ser una profesión con servicio a la comunidad se caracteriza por la exposición constante de los agentes al trato con otras personas, que en su mayoría han sufrido situaciones violentas o traumatizantes, exigiendo que estos tengan un dominio alto de sus emociones y así mismo, un sentido de responsabilidad al hacer su labor, ya que de ellos dependería la obtención de resultados favorables para las víctimas. Esto, se puede apoyar en lo mencionado por García (2015), pues indicó que el trabajo oficial al estar relacionado con el intento de resolver situaciones complejas de otras personas, requiere de un control de emociones y sentido de responsabilidad.

Por último, en relación a las demandas de jornada laboral, las similitudes podrían deberse que el trabajo oficial se caracteriza por ser uno de las más demandantes en relación a las jornadas o tiempo de trabajo, pues dado a que su labor consiste en el mantenimiento, orden y seguridad de la población, las actividades que realizan muchas veces suelen darse en turnos rotativos, nocturnos o en días feriados, limitando el tiempo de descanso de las personas que lo ejercen. Esto se puede respaldar con lo mencionado por Rodríguez, Roa y Valencia (2017) quienes indicaron que, los policías al estar expuestos a horarios extensos que involucran largos

periodos de vigilancia, atención y falta de sueño, la frecuente relación con la violencia, el desorden, etc., pueden generar síntomas de estrés.

Por lo antes mencionado, los niveles altos de riesgo psicosocial encontrados en estas dimensiones, podrían relacionarse con las características de las actividades inherentes al trabajo oficial pues, los agentes al estar expuestos a un establecimiento jerárquico estricto, a situaciones violentas, al trato con personas expuestas a situaciones traumatizantes o violentas y a horarios prolongados de trabajo, generan que estos puedan presentar síntomas de estrés significativos. En el caso de la población estudiada, al pertenecer a un área de investigación criminal, constantemente tienen que tratar con personas expuestas a violaciones, violencia doméstica, homicidios, secuestros, entre otros., lo cual exige que tengan un control alto de sus emociones para lidiar adecuadamente con esas situaciones y así mismo, un compromiso y sentido de deber con lo que están realizando, con el objetivo de obtener los resultados esperados. De igual manera, el ser estas situaciones súbitas, pueden exigir tiempo adicional de trabajo para abordarlas, generando jornadas laborales extensas.

Por otro lado, en relación a las dimensiones, en las cuales se percibió un riesgo ligeramente significativo en los niveles medio y alto, a pesar de presentar un mayor porcentaje en riesgo bajo; se ha encontrado cierta similitud con el trabajo realizado por Villegas y Bedoya (2017), quienes encontraron que las dimensiones de Participación y manejo del cambio, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y Demandas del trabajo, tienen un riesgo alto.

Estos resultados, pueden relacionarse con los encontrados en este trabajo, ya que como manifestó la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2010) la labor policial requiere de un gran esfuerzo mental para tomar diversas decisiones en poco tiempo, debido a su carácter urgente y crítico, lo cual incrementa la responsabilidad de los oficiales. Así mismo, el hecho de que esas responsabilidades sean fundamentales para el bienestar de la población, demandan más horas para solucionarlas, lo que es posible que el intentar responder a todas estas, el tiempo en familia y con amigos se vea afectado. Por otro lado, también influyen las características físicas del ambiente laboral, pues cuando este es desfavorable perjudica el desempeño de los trabajadores y en el caso del ambiente policial, este muchas veces es precario o poco seguro.

Por último, en relación a la participación y manejo del cambio, la similitud puede deberse a lo también expuesto por la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2010), al indicar que, al ser el ambiente policial muy jerarquizado, limita la participación libre de los oficiales en cualquiera de sus actividades, generando estrés.

Con base en ello, se podría decir que el porcentaje de la población con riesgo medio en las dimensiones de Demandas de carga mental e Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, se debe a que ellos al realizar actividades relacionadas a la investigación criminalística, donde sus funciones principales son hacer estudios forenses, exámenes psicológicos y físicos, y planeamientos estratégicos, causando que los agentes hagan mayor esfuerzo mental; igualmente, al ser tareas de carácter urgente, es posible que las relaciones familiares y con amigos se vean afectadas, al sobreponer las demandas del trabajo sobre los deberes familiares o el tiempo libre.

Y, en relación a los puntajes encontrados en las dimensiones de Participación y manejo del cambio, y Demanda ambientales y de esfuerzo físico, se podría imputar esos resultados a las características propias del sistema de la organización a la que pertenecen los agentes policiales, ya que podrían estar percibiéndolo como un ambiente perjudicial, donde no se tiene control sobre las decisiones que pueden tomar con respecto a sus labores y con un nivel jerárquico poco flexible.

Dominios de mayor riesgo psicosocial intralaboral según área de trabajo presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020

En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial intralaboral según área de trabajo, se evidenció que tanto en el área de Inteligencia como en el área de Oficri, hay un “Riesgo alto y muy alto” en el dominio de Demandas del trabajo, con un 75% y un 72% respectivamente. Por otro lado, en los dominios restantes se evidenció un “Riesgo bajo o sin riesgo” en ambas áreas.

Tabla 4

Frecuencia de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral según área de trabajo presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020

Área de trabajo		Liderazgo y relaciones sociales	Control sobre el trabajo	Demandas de trabajo	Recompensas
		%	%	%	%
Inteligencia	Sin riesgo	41.7%	25.0%	4.2%	87.5%
	Riesgo bajo	37.5%	37.5%	12.5%	4.2%
	Riesgo medio	12.5%	20.8%	8.3%	4.2%
	Riesgo alto	8.3%	16.7%	25.0%	0.0%
	Riesgo muy alto	0.0%	0.0%	50.0%	4.2%
Oficri	Sin riesgo	44.0%	8.0%	8.0%	56.0%
	Riesgo bajo	20.0%	48.0%	4.0%	24.0%
	Riesgo medio	12.0%	16.0%	16.0%	8.0%
	Riesgo alto	12.0%	16.0%	40.0%	12.0%
	Riesgo muy alto	12.0%	12.0%	32.0%	0.0%

En los resultados se puede evidenciar que el dominio con mayor riesgo psicosocial en ambas áreas de trabajo, fue el dominio de Demandas de trabajo con un 25% en riesgo alto y un 50% en riesgo muy alto en el área de Inteligencia; y un 40% en riesgo alto y un 32% en riesgo muy alto en el área de Oficri. Esto significaría que, en ambas áreas, los factores relacionados a las demandas del ambiente, emocionales, cuantitativas, de carga mental, la influencia sobre el entorno extralaboral, las exigencias de responsabilidad y la consistencia de rol, podrían ser un riesgo significativo para la salud de los trabajadores al estar asociado a posibles respuestas de estrés.

Estos resultados son similares a los encontrados por López, Mora y Torres (2020) pues, al encuestar a un grupo de oficiales pertenecientes al grupo policial DINASED de Quito y los cuales realizan actividades referentes a la investigación de delitos contra la vida, muertes violentas, desapariciones, extorsión y secuestros; encontraron niveles de riesgo altos en factores psicosociales relacionados al tiempo excesivo de trabajo, demandas psicológicas, participación y supervisión y carga de trabajo, lo cual dentro de este trabajo de investigación, se evalúa dentro del dominio de Demandas del trabajo.

Con base en ello, se podría decir que los resultados encontrados se asemejan con la investigación de López, Mora y Torres (2020), dado a las características de las actividades que las poblaciones estudiadas realizan, pues ambas están a cargo de la investigación criminal, lo cual podría estar generando alta demanda de esfuerzo mental y físico. Esta similitud, también se puede avalar con lo expuesto por García (2015), quien manifestó que los factores de riesgo

psicosocial en los policías están relacionados a la tarea y las condiciones organizacionales; donde la primera abarca las características de sus responsabilidades, requiriendo exigencias mentales, cuantitativas, emocionales y responsabilidad de rol al estar expuestos a situaciones de violencia o al uso de armas.

Teniendo en cuenta lo mencionado y sabiendo que el grupo de inteligencia como el de Oficri realizan actividades de esta índole, es que en los resultados reflejan niveles altos de riesgo psicosocial en ambos grupos, ya que el área de Inteligencia, se encarga principalmente de la investigación de delitos como robos, asesinatos, violaciones, violencia, acoso y a la resolución y prevención de estos mismo. Y el área de Oficri, se encarga de la logística y estudios relacionados a la detección de huellas, rasgos faciales, biología forense, balística forense, grafotecnia y moneda y psicología forense.

Dominios de mayor riesgo psicosocial intralaboral según cargo o labor presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020

En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial según cargo o labor de trabajo, se evidenció que, el dominio con mayor “Riesgo alto y muy alto” en todos los cargos o labor de trabajo es Demandas de trabajo, con un 72.2% en Agentes de inteligencia, 83.4% en Antimarcas y un 72% en Peritos. Sin embargo, en el grupo de Antimarcas, también se evidenció, que el dominio de Control sobre el trabajo se encuentra en un “Riesgo medio y alto” con un 50% y un 33.3% respectivamente.

Tabla 5

Frecuencia de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral según cargo o labor de trabajo presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020

Cargo o labor de trabajo		Liderazgo y relaciones sociales	Control sobre el trabajo	Demandas de trabajo	Recompensas
		%	%	%	%
Agente inteligencia	Sin riesgo	38.9%	33.4%	5.6%	94.4%
	Riesgo bajo	44.4%	44.4%	16.6%	0.0%
	Riesgo medio	5.6%	11.1%	5.6%	5.6%
	Riesgo alto	11.1%	11.1%	27.8%	0.0%
	Riesgo muy alto	0.0%	0.0%	44.4%	0.0%
Antimarcas	Sin riesgo	50.0%	0.0%	0.0%	66.7%
	Riesgo bajo	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%
	Riesgo medio	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%
	Riesgo alto	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%
	Riesgo muy alto	0.0%	0.0%	66.7%	16.7%
Peritos	Sin riesgo	44.0%	8.0%	8.0%	56.0%
	Riesgo bajo	20.0%	48.0%	4.0%	24.0%
	Riesgo medio	12.0%	16.0%	16.0%	8.0%
	Riesgo alto	12.0%	16.0%	40.0%	12.0%
	Riesgo muy alto	12.0%	12.0%	32.0%	0.0%

Los resultados encontrados evidencian que en todas las áreas de trabajo hay presencia de riesgo psicosocial en el dominio de Demandas del trabajo con un 27.8% en riesgo alto y un 44.4% en riesgo muy alto, en el grupo de Agentes de inteligencia; un 16.7% en riesgo muy alto y un 66.7% en riesgo alto, en el grupo de Antimarcas; y un 40% en riesgo alto y un 32% en riesgo muy alto en el grupo de Peritos. Esto significa, que en todos los cargos se puede estar presentando síntomas o respuestas de estrés significativos relacionados a la presencia de exigencias cuantitativas cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Por otro lado, con respecto al grupo de Antimarcas, también se evidenció un riesgo medio y alto en el dominio de Control sobre el trabajo, con un 50% y 33.3% respectivamente. Esto significaría que la población perteneciente a este grupo podría estar presentando síntomas o respuestas de estrés moderadas en relación a la posibilidad que tiene el trabajador de influir y tomar decisiones dentro de su trabajo, permitiendo el desarrollo de sus habilidades y conocimientos.

Estos resultados al compararlos con el trabajo de López, Mora y Torres (2020), se encontró una similitud en la presencia de riesgo alto y muy alto en dimensiones como, Demandas psicológicas, Tiempo de Trabajo, Participación y supervisión y Carga de trabajo.

Esto puede deberse al parecido de las funciones que realizan ambas poblaciones; pues, en el caso de la población de López, Mora y Torres (2020), están a cargo de la investigación de delitos como secuestros, robos, asesinatos, extorsiones, desapariciones, y en el caso de los oficiales encuestados, el grupo de Agentes de inteligencia, se encargan de la investigación de robos, asesinatos, violaciones, etc.; el grupo de Antimarcas, de la protección e investigación de robos a bancos; y el grupo de peritos criminalísticos, de la realización de exámenes o pruebas forenses para las diferentes investigaciones criminales.

Por tanto, se podría decir que la similitud se basa en las características de las funciones de los policías estudiados, pues a pesar de no poseer los mismos cargos o labores, las funciones que realizan son comparables y en ambos casos se presentan posibles riesgos psicosociales en factores relacionados con las demandas y control del trabajo. Esto también se puede sustentar con lo mencionado por la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2010), al referir que los factores de riesgo en los ambientes policiales estaban relacionados a las tareas que realizan, a las características de la organización y al ambiente físico a los que son expuestos. Ante esto mencionaban que, los policías al estar expuestos a situaciones de violencia, trato con personas afectadas, el tener turnos laborales largos, el pertenecer a una organización muy jerarquizada, entre otros, demanda un alto esfuerzo psicológico, cognitivo y físico, lo que por consiguiente genera estrés.

Dominios de mayor riesgo psicosocial intralaboral según grado oficial presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020

En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, según grado oficial, se evidenció que el dominio con mayor “Riesgo alto y muy alto” es Demandas del trabajo, con un 100% en el grupo de Oficiales, un 65.7% en el grupo de Suboficiales y un 77.8% en el grupo de Suboficiales técnicos. Sin embargo, en el grupo de Oficiales, también se evidenció en el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo un “Riesgo medio, alto y muy alto” con 62.5% y un “Riesgo bajo” con 37.5%; igualmente, en el dominio de Control sobre el trabajo, se evidenció un “Riesgo alto y muy alto” con un 51% y un “Riesgo bajo” con 36%.

Tabla 6

Frecuencia de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral según grado oficial presentes en los policías de una jurisdicción policial, Chiclayo 2020

Grado oficial		Liderazgo y relaciones sociales	Control sobre el trabajo	Demandas de trabajo	Recompensas
		%	%	%	%
Oficial	Sin riesgo	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
	Riesgo bajo	37.5%	36.0%	0.0%	50.0%
	Riesgo medio	25.0%	12.5%	0.0%	12.5%
	Riesgo alto	12.5%	38.5%	37.5%	12.5%
	Riesgo muy alto	25.0%	12.5%	62.5%	0.0%
Suboficial	Sin riesgo	56.3%	21.9%	6.3%	87.5%
	Riesgo bajo	28.1%	43.8%	12.5%	6.3%
	Riesgo medio	6.3%	21.9%	15.6%	3.1%
	Riesgo alto	9.4%	6.2%	21.9%	3.1%
	Riesgo muy alto	0.0%	6.2%	43.8%	0.0%
Suboficial técnico	Sin riesgo	33.3%	11.1%	11.1%	55.6%
	Riesgo bajo	22.2%	44.4%	0.0%	11.1%
	Riesgo medio	22.2%	11.1%	11.1%	11.1%
	Riesgo alto	11.1%	33.3%	66.7%	11.1%
	Riesgo muy alto	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%

En estos resultados se evidencia que en todos los grados oficiales el dominio con mayor riesgo psicosocial es el de Demandas del trabajo, con un 62.5% en riesgo muy alto y un 37.5% en riesgo alto en el grupo de Oficiales; un 43.8% en riesgo muy alto y un 21.9% en riesgo alto en el grupo de Suboficiales; un 66.7% en riesgo alto y un 11.1% en riesgo muy alto en grupo de Suboficiales técnicos. Esto significa que los diferentes grupos de grado oficial, podrían estar presentando síntomas o respuestas de estrés significativas, relacionadas con las exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Por otro lado, con respecto al grupo de Oficiales, también se evidenció que hay un riesgo medio, alto y muy alto en el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con un 25%, 12.5% y un 25% respectivamente, indicando que una parte de la población dentro de este grupo podría percibir como factores de riesgo el tipo de liderazgo que se ejerce dentro de la organización y el tipo de relaciones que se establecen entre los cargos superiores y los colaboradores. Así mismo, se evidenció que en el dominio de Control sobre el trabajo un 38.5% se encuentra en riesgo alto y un 12.5% en riesgo muy alto, lo que podría indicar que la población

dentro de este grupo posiblemente presenta síntomas o respuestas de estrés significativas en relación a el nivel de autonomía y toma de decisión sobre sus actividades laborales.

Estos resultados son similares a los encontrados por Sanguil (2017) quien, al encuestar a un grupo de oficiales y suboficiales o servidores públicos, obtuvo como resultados que el grupo de oficiales tiene niveles de riesgo medio en dimensiones sobre Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, y Apoyo social y liderazgo; mientras que el grupo de suboficiales o servidores públicos obtuvo niveles de riesgo medio solo en el dominio de Exigencias psicológicas. Esto es similar, al trabajo de investigación presentado, ya que las dimensiones con nivel de riesgo medio que se obtuvieron en Sanguil (2017), evalúan de manera similar los factores de riesgo pertenecientes a los dominios de Liderazgo y relaciones sociales, Control sobre le trabajo y Demandas del trabajo.

Con base en ello, se podría decir que esta similitud se debe a que, como se mencionó en apartados anteriores, el trabajo oficial demanda de mucho esfuerzo cognitivo, emocional, de responsabilidad de rol, de jornada, etc.; que provoca tensión y posible estrés en los efectivos policiales. Sin embargo, esto se puede incrementar al tener un grado oficial alto, ya que esto podría acarrear mayor cantidad de responsabilidades, poco apoyo social y debido a las limitaciones que trae la organización jerárquica, bajo control del trabajo. Esto se puede sustentar con lo mencionado por la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2010), pues recalcó que el trabajo oficial se caracteriza por tener actividades muy demandantes en esfuerzo físico y mental y por tener ambientes extremadamente disciplinarios, exigiendo un esfuerzo adicional para realizar el trabajo, generando relaciones poco cooperativas, conflictivas, inadecuada comunicación y bajo afrontamiento de conflictos.

En relación a esto, se podría decir que los resultados obtenidos, evidencian que la población con cargo de oficiales tienen un nivel de riesgo más alto en los dominios de Liderazgo y relaciones sociales, Control sobre le trabajo y Demandas de trabajo a comparación de los otros grupos, dado a que su mismo cargo acarrearía mayor cantidad de responsabilidades que exigen esfuerzo emocional, mental y físico, así como, mayor demanda de responsabilidad de rol y tiempo al realizar actividades de índole urgente que recaen principalmente en ellos, al ser los encargados de responder por los resultados de sus áreas. Así mismo, se podrían estar presentando estos resultados en el dominio de Liderazgo y relaciones sociales, ya que el poseer cargos oficiales de rangos superiores, dificulta el establecimiento de relaciones laborales con sus colaboradores, dado al estricto nivel jerárquico que predomina en sus ambientes, causando comunicación deficiente entre ellos y dificultad para resolver conflictos.

Conclusiones

Los niveles de riesgo psicosocial encontrados en los policías de una jurisdicción policial de Chiclayo han sido bajos, indicando que estos podrían no presentar síntomas o respuestas de estrés causados por la exposición a factores psicosociales referentes al liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo, demandas de carga mental y recompensas; dentro de su organización.

En el caso de los niveles de riesgo psicosocial por dominios y dimensiones, la población ha presentado riesgo muy alto en el dominio de Demandas del trabajo, lo cual indica que hay una amplia posibilidad de asociación entre las respuestas de estrés significativas con la presencia o percepción de exigencias cuantitativas, mentales y emocionales, así como, por las demandas ambientales, de jornada y responsabilidad de rol que presentan o caracterizan las funciones que efectúan. Así mismo, presentó riesgo alto y muy alto en las dimensiones de Control y autonomía, Demandas emocionales, Exigencias de responsabilidad de rol y Demandas de jornada de trabajo. Esto estaría indicando que las demandas de sus actividades relacionadas a la investigación criminal, podría estar exigiendo esfuerzo mental, emocional y físico, por parte de los oficiales.

Respecto a los dominios con mayor de riesgo psicosocial según datos ocupacionales (área de trabajo, cargo o labor y grado oficial), la población en cada uno de ellos, presentó riesgo alto y muy alto en el dominio de Demandas de trabajo. En el caso del área de trabajo y cargo o labor de trabajo, esto estaría indicando que las características inherentes a las funciones que realizan los oficiales, demandan de esfuerzo psicológico, cognitivo y físico, y así mismo, responsabilidad y tiempo para cumplir con esas funciones. Por otro lado, en el caso del grado oficial, estos resultados se relacionarían con las características de la organización jerárquica que tienen los policías, donde el poseer un cargo superior, demandaría mayores responsabilidades, generando un esfuerzo superior en comparación a los que poseen un cargo menor.

Recomendaciones

Se recomienda que, mediante la entrega de los resultados encontrados a las autoridades de la institución policial, hacer una intervención en la prevención y control de los factores psicosociales relacionados a las Demandas de trabajo, con la finalidad de mejorar el desempeño de los policías en aspectos como el manejo de tiempo u horarios, distribución de responsabilidades, manejo de emociones y toma de decisiones.

Por otro lado, se recomienda también abordar este tema, mediante la realización de estudio correlacional con variables como estrés y resiliencia, con la finalidad de conocer de una manera más amplia los niveles de estrés causados por los factores de riesgo psicosocial y como es afrontado por los policías.

Por último, en relación a futuras investigaciones con esta misma variable y población, se recomienda estudiarlo con una muestra más amplia y con mayor diversidad de funciones o actividades, ya que así se podría tener un mayor alcance de cómo estos factores psicosociales predominan en los diferentes ambientes policiales.

Referencias

- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramírez, O., Ruiz, F. y Palomino, J. (noviembre, 2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horiz Med.*, 18(1), 59-67. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000100009
- Arámbulo, G. y Zumba, J. (2019). *Factores de riesgo psicosociales predominantes en el personal de enfermería del hospital medical de Cuba Center* (tesis de licenciatura). Recuperado de http://190.15.137.130/index.php/eenf_licenciatura_enfermeria_disertaciones/1389-factoresderiesgops.html
- Arroyo, O. (2017). *Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016* (tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/6820>
- 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)* (tesis de post-grado). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6482/1/T2785-MDTH-Balseca-Plan.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. [versión PDF] Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanch, J. (2014). *Dimensión psicosocial del trabajo*. [versión PDF] Recuperado de: http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/78829/2/Psicolog%C3%ADa%20social%20del%20trabajo%20y%20las%20relaciones%20laborales_M%C3%B3dulo%201_Dimensi%C3%B3n%20psicosocial%20del%20trabajo.pdf
- Castro, Y., Orjuela, M., Lozano, C., Avedaño, B. y Vargas, N. (enero-junio, 2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 53-71. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973004>
- Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2010). *Prevención de Riesgos Psicosociales en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado-Guardia civil y Policía nacional*. Recuperado de

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fuerzasycuerpos/publicacion.pdf

- Cortes, M. y Torres, N. (2017). *El estrés laboral: Un factor de riesgo psicosocial que afecta a los combatientes* (tesis de licenciatura). Recuperado de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004205.pdf>
- De los Santos, J. (2016). *Resiliencia y Riesgos psicosociales en efectivos policiales de SECESVER del distrito de Ventanilla-Regpol Callao, 2015* (tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3096?show=full>
- García, T. (2015). El estrés policial. *Semana Europea*, (84), 15-26. Recuperado de: <https://www.diba.cat/documents/467843/58064690/el-estres-policial-en-revista-insht-84-oct-2015.pdf/4da81d38-9a65-46f9-9bdf-3d5b76a31f7f>
- García, M., Pérez, M. y Luceño, L. (2015). Turnos y Estrés Psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 51-70. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6850075>
- Gutiérrez, P. (2017). *Evaluación de Riesgos Psicosociales en los funcionarios policiales de la unidad de mantenimiento del orden del distrito metropolitano de Quito* (tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/9354>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Recuperado de: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/el-efecto-sobre-la-salud-de-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-una-vision-general--ano-2018>
- López, N., Mora, C. y Torres, E. (2020). *Evaluación de Riesgos psicosociales y burnout del personal directivo y técnico operativo de la DINASED-Quito* (tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3777>
- López, M. y Rubio, S. (noviembre, 2015). Salud Mental, percepción de riesgos psicosociales y Burnout en trabajadores de Seguridad Ciudadana. *Proceedings of International Congress of Clinical Psychology*, 19(22), 19-22. Recuperado de http://www.aepc.es/PsClinicaX/PROCEEDING_2015/1_ProceedingEditado.pdf
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

- Moncada, S.; Llorens, C.; Andrés, R.; Moreno, N. y Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas 21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Recuperado de [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20(24-07-2014).pdf)
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Oficina Internacional del Trabajo (2017). *Boletín Internacional del trabajo: Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Recuperado de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
- Portero, G. (2012). La salud mental y las patologías relacionadas con el trabajo. En *La salud mental de las y los trabajadores* (99-128). Recuperado de https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Rodríguez, E., Roa, L. y Valencia, D. (enero-junio, 2017). Factores de Riesgo psicosocial vinculados a la labor en las fuerzas armadas. *Revista Contextos*, 17, 1-10. Recuperado de <http://www.contextos-revista.com.co/Revista%2016/Con16-Art3.pdf>
- Sanguil, L. (2017). *Nivel de los riesgos psicosociales del personal militar y servidores públicos del comando logístico N°25, Reino de Quito* (tesis de licenciatura). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14231>
- Vieco, G. y Abello, R. (mayo-agosto, 2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>

Villegas, C. y Bedoya, M. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en los agentes de la estación de policía de Chinchiná* (tesis de maestría). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3185>

Anexos

Anexo N°1

Fuente: Ministerio de la Protección Social de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, 2010

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Forma A

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

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

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje su trabajo. Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 30 minutos para contestar todas las preguntas. Gracias por su colaboración.

I. INFORMACIÓN OCUPACIONAL:

1.1. División, departamento o área de trabajo:

1.2. Tipo de cargo o labor que ejerce dentro de su trabajo:

1.3. Grado oficial:

- | | | | |
|--------------------------|-------------|--------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | Comandante | <input type="checkbox"/> | Mayor |
| <input type="checkbox"/> | Capitán | <input type="checkbox"/> | Alférez |
| <input type="checkbox"/> | Brigadieres | | |

II. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					

15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
----	--	--	--	--	--	--

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo.

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					

26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más practica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en caso sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago al día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					

51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de mi trabajo					

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
----	---	--	--	--	--	--

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					

102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios: SI NO

Si su respuesta fue "SI" por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas siguientes:

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo: SI NO

Si su respuesta fue "SI" por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO de por terminado el cuestionario.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo N°2
Operacionalización de variables

Variables ocupacionales	INDICADORES
Tipo de cargo o labor de trabajo	Indefinido
División, departamento o área de trabajo	Indefinido
	Comandante
	Mayor
	Capitán
Grado oficial	Alférez
	Brigadieres
	Otros

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DOMINIOS	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTAS Y VALOR FINAL	BAREMOS POR DOMINIO	BAREMOS POR DIMENSIONES
Factores de riesgo psicosocial	Según el Ministerio de Protección Social (2010) son “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. (p.28)	La variable de factores de riesgo psicosocial es medida en base a los dominios de demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales y recompensa del trabajo y sus respectivas dimensiones.	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4) 4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	Sin riesgo (0,0-28,5) Riesgo bajo (28,6-35,0) Riesgo medio (35,1-41,5) Riesgo alto (41,6-47,5) Riesgo alto (47,6-100)	Sin riesgo (0,0-25,0) Riesgo bajo (25,1-33,3) Riesgo medio (33,4-45,8) Riesgo alto (45,9-54,2) Riesgo muy alto (54,3-100)
				Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21			Sin riesgo (0,0-60,0) Riesgo bajo (60,1-70,0) Riesgo medio (70,1-80,0) Riesgo alto (80,1-90,0) Riesgo muy alto (90,1-100)
				Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114			Sin riesgo (0,0-16,7) Riesgo bajo (16,8-25,0) Riesgo medio (25,1-33,3) Riesgo alto (33,4-47,2) Riesgo muy alto (47,3-100)
				Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26			Sin riesgo (0,0-37,5) Riesgo bajo (37,6-54,2) Riesgo medio (54,3-66,7) Riesgo alto (66,8-79,2) Riesgo muy alto (79,3-100)
				Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12			Sin riesgo (0,0-14,6) Riesgo bajo (14,7-22,9) Riesgo medio (23,0-31,3) Riesgo alto (31,4-39,6) Riesgo muy alto (39,7-100)
				Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34			Sin riesgo (0,0-8,3) Riesgo bajo (8,4-25,0) Riesgo medio (25,1-33,3) Riesgo alto (33,4-50,0) Riesgo muy alto (50,1-100)
				Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52			Sin riesgo (0,0-15,0) Riesgo bajo (15,1-25,0) Riesgo medio (25,1-35,0) Riesgo alto (35,1-45,0)

							Riesgo muy alto (45,1-100)
			Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	35, 36, 37, 38	<p>Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)</p> <p>1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.</p>		<p>Sin riesgo (0,0-18,8) Riesgo bajo (18,9-31,3) Riesgo medio (31,4-43,8) Riesgo alto (43,9-50,0) Riesgo muy alto (50,1-100)</p>
		Control del trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46			<p>Sin riesgo (0,0-8,3) Riesgo bajo (8,4-25,0) Riesgo medio (25,1-41,7) Riesgo alto (41,8-58,3) Riesgo muy alto (58,4-100)</p>
			Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	39, 40, 41, 42			<p>Sin riesgo (0,0-0,9) Riesgo bajo (1,0-6,3) Riesgo medio (6,4-18,8) Riesgo alto (18,9-31,3) Riesgo muy alto (31,4-100)</p>
			Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51			<p>Sin riesgo (0,0-12,5) Riesgo bajo (12,6-25,0) Riesgo medio (25,1-37,5) Riesgo alto (37,6-50,0) Riesgo muy alto (50,1-100)</p>
			Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59			<p>Sin riesgo (0,0-0,9) Riesgo bajo (1,0-10,7) Riesgo medio (10,8-21,4) Riesgo alto (21,5-39,3) Riesgo muy alto (39,4-100)</p>
			Capacitación	60, 61, 62			<p>Sin riesgo (0,0-0,9) Riesgo bajo (1,0-16,7) Riesgo medio (16,8-33,3) Riesgo alto (33,4-50,0) Riesgo muy alto (50,1-100)</p>
		Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75			<p>Sin riesgo (0,0-9,1) Riesgo bajo (9,2-17,7) Riesgo medio (17,8-25,6)</p>

				Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89		Riesgo alto (25,7-34,8) Riesgo alto (34,9-100)	Sin riesgo (0,0-5,4) Riesgo bajo (5,5-16,1) Riesgo medio (16,2-25,0) Riesgo alto (25,1-37,5) Riesgo muy alto (37,6-100)
				Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94			Sin riesgo (0,0-10,0) Riesgo bajo (10,1-25,0) Riesgo medio (25,1-40,0) Riesgo alto (40,1-55,0) Riesgo muy alto (55,1-100)
				Relación con los colaboradores (subordinados)	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123			Sin riesgo (0,0-13,9) Riesgo bajo (14,0-25,0) Riesgo medio (25,1-33,3) Riesgo alto (33,4-47,2) Riesgo muy alto (47,3-100)
			Recompensa	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101		Sin riesgo (0,0-4,5) Riesgo bajo (4,6-11,4) Riesgo medio (11,5-20,5)	Sin riesgo (0,0-4,2) Riesgo bajo (4,3-16,7) Riesgo medio (16,8-25,0) Riesgo alto (25,1-37,5) Riesgo muy alto (37,6-100)
				Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105		Riesgo bajo (4,6-11,4) Riesgo alto (20,6-29,5) Riesgo alto (29,6-100)	Sin riesgo (0,0-0,9) Riesgo bajo (1,0-5,0) Riesgo medio (5,1-10,0) Riesgo alto (10,1-20,0) Riesgo muy alto (20,1-100)

Anexo N° 3

Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Fuente: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2010)

Anexo N°4

**Alfa de Cronbach de los dominios del Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial
Intralaboral (forma A)**

Dominio	Alfa de Cronbach
Liderazgo y relaciones sociales	0.935
Control sobre el trabajo	0.855
Demandas del trabajo	0.856
Recompensas	0.841

Fuente: Elaboración propia

**Alfa de Cronbach de las dimensiones del Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial
Intralaboral (forma A)**

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Características de liderazgo	0.937
Relaciones sociales en el trabajo	0.877
Retroalimentación del desempeño	0.916
Relación con los colaboradores	0.889
Claridad de rol	0.915
Capacitación	0.896
Participación y manejo del cambio	0.81
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	0.711
Control y autonomía	0.809
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0.791
Demandas emocionales	0.883
Demandas cuantitativas	0.704
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0.701
Exigencias de responsabilidad de cargo	0.708
Demandas de carga mentak	0.7
Consistencia de rol	0.756
Demandas de jornada de trabajo	0.704
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	0.718
Reconocimiento y compensación	0.84

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°5**Consentimiento para participar en un estudio de investigación****-ADULTOS-**

Datos informativos:

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigadora: Ana Claudia Siesquén Lingán

Título del trabajo: Factores de riesgo psicosocial en policías de una jurisdicción policial de Chiclayo, 2020

Propósito del estudio:

El presente trabajo, al cual queremos invitarlo a participar, lleva como título “Factores de Riesgo Psicosocial en policías de una Jurisdicción Policial de Chiclayo, 2020”. Tiene como objetivos determinar el nivel de riesgo psicosocial presente en su centro laboral con la finalidad de conocer los resultados y hacer un análisis de la situación actual en la que se encuentra.

Procedimiento:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Se le hará entrega de forma virtual y presencial un cuestionario de 123 preguntas, relacionadas al tema de investigación.
2. Posterior a esto, la información obtenida será procesada de manera confidencial y solo se hará uso de esta para fines de investigación.
3. Finalmente, los resultados serán entregados a los participantes que así lo requieran, de forma individual por medio de correos electrónicos.

Riesgos

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios

Se informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan por medio de correo electrónico.

Costos e incentivos

Por su participación, usted no tendrá que hacerse cargo de ningún tipo de pago, e igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole por este. Su participación será colaborativa, con el objetivo brindar un mejor entendimiento del tema de estudio. Los costos del test y del estudio serán cubiertos por el investigador.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de la investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio llegan a ser publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin consentimiento.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede contactarse con la investigadora principal Ana Claudia Siesquén Lingán al tel. 973863236 o al correo siesquenana@gmail.com Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al correo comiteetica.medicina@usat.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha:

Investigador

Nombre: Ana Claudia Siesquén Lingán

DNI: 70302398

Fecha:

Anexo N°6

Resolución de aprobación de proyecto de investigación



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 447-2020-USAT-FMED
Chiclayo, 21 de setiembre de 2020

Vista la solicitud virtual N° TRL-2020-8296 con fecha de evaluación 17 de setiembre de 2020 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante SIESQUEN LINGAN ANA CLAUDIA CAROLINA, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mgtr. Lizzeth Aimée García Flores.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN POLICÍAS DE UNA JURISDICCIÓN POLICIAL DE CHICLAYO, 2020**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Disponer que la estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Anexo N°7

Informe de similitud Turnitin

Informe de investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%FUENTES DE
INTERNET**4%**

PUBLICACIONES

9%TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	1%
2	idoc.pub Fuente de Internet	1%
3	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucm.edu.co:8080 Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	1%
8	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repository.udistrital.edu.co Fuente de Internet	1%
10	bibliotecadigital.usb.edu.co Fuente de Internet	1%
11	docplayer.es Fuente de Internet	1%
12	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
13	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1%
16	revistas.upb.edu.co Fuente de Internet	<1%
17	www.prevencionintegral.com Fuente de Internet	<1%
18	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1%
19	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1%

20	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
21	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
22	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1%
23	Submitted to Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB Trabajo del estudiante	<1%
24	Submitted to Universidad de San Buenaventura Trabajo del estudiante	<1%
25	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
26	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
27	Ana Fernanda Uribe Rodríguez, Ana Milena Martínez Rozo. "RELACIÓN ENTRE CARACTERÍSTICAS RESILIENTES Y RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD", Revista Colombiana de Rehabilitación, 2017 Publicación	<1%
28	Submitted to Universidad Nacional de Educación Trabajo del estudiante	<1%

29	Submitted to ECCI Trabajo del estudiante	<1%
30	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
31	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
32	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
33	Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante	<1%
34	www.jmcprl.net Fuente de Internet	<1%
35	bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	<1%
36	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
37	repositorio.unicartagena.edu.co Fuente de Internet	<1%
38	Submitted to Fundación Universitaria María Cano - Medellín Trabajo del estudiante	<1%
39	Submitted to Uniagustiniana Trabajo del estudiante	<1%
	repositorio.udec.cl	

40	Fuente de Internet	<1%
41	tesis.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
42	www.unilibrecali.edu.co Fuente de Internet	<1%
43	www.mundoachs.cl Fuente de Internet	<1%
44	Submitted to Universidad Santiago de Cali Trabajo del estudiante	<1%
45	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1%
46	Submitted to Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid Trabajo del estudiante	<1%
47	sired.udenar.edu.co Fuente de Internet	<1%
48	asfadec.org Fuente de Internet	<1%
49	theibfr.com Fuente de Internet	<1%
50	creativecommons.org Fuente de Internet	<1%

51	Submitted to Universidad de Alicante Trabajo del estudiante	<1%
52	www.tesis.luz.edu.ve Fuente de Internet	<1%
53	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
54	scielo.conicyt.cl Fuente de Internet	<1%
55	www.unicef.org.co Fuente de Internet	<1%
56	www.servindi.org Fuente de Internet	<1%
57	www.paho.org Fuente de Internet	<1%
58	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<1%
59	rcientificas.uninorte.edu.co Fuente de Internet	<1%
60	repositori.uji.es Fuente de Internet	<1%
61	moam.info Fuente de Internet	<1%
62	www.bdntraining.com Fuente de Internet	<1%

<1%

63 ridum.umanizales.edu.co:8080

Fuente de Internet

<1%

64 www.intersindical.org

Fuente de Internet

<1%

65 www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1%

66 www.medwave.cl

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo