

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ANÁLISIS PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN SU FASE INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BASADO EN LA RESOLUCIÓN No. C.D. 513 EN LAS UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIA DEL DISTRITO RUMIÑAHUI-MEJÍA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR DURANTE EL PERIODO 2014-2016

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN GERENCIA EMPRESARIAL, MBA

VERÓNICA PATRICIA ARÉVALO BONILLA

pattytrajes@hotmail.com

Director: Ing. Jaime Luis Cadena Echeverría, M.Sc.

Jaime.cadena@epn.edu.ec

2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación ANÁLISIS PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN SU FASE INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BASADO EN LA RESOLUCIÓN No. C.D. 513 EN LAS UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIA DEL DISTRITO RUMIÑAHUI-MEJÍA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR DURANTE EL PERIODO 2014-2016, desarrollado por Verónica Patricia Arévalo Bonilla, estudiante de la Maestría en Gerencia Empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la defensa oral.

Ing. Jaime Luis Cadena Echeverría, M.Sc.

DIRECTOR

DECLARACIÓN

Yo, Verónica Patricia Arévalo Bonilla, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

VERÓNICA PATRICIA ARÉVALO BONILLA

Quito, Octubre 2017



ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ORDEN DE ENCUADERNACIÓN

De acuerdo con lo estipulado en el Art. 17 del instructivo para la Aplicación del Reglamento del Sistema de Estudios, dictado por la Comisión de Docencia y Bienestar Estudiantil el 9 de agosto del 2000, y una vez comprobado que se han realizado las correcciones, modificaciones y mas sugerencias realizadas por los miembros del Tribunal Examinador al informe del proyecto de titulación (ó tesis de grado) presentado por VERÓNICA PATRICIA ARÉVALO BONILLA.

Se emite la presente orden de empastado, con fecha mes día de año.

Para constancia firman los miembros del Tribunal Examinador:

NOMBRE	FUNCIÓN	FIRMA
Ing.	Director	
	Examinador	
	Examinador	

Ing. Nombre del Decano

DECANO

DEDICATORIA

A todos los niños y jóvenes con sueños de superación.

A mis padres, amigos y familia, quienes siempre estuvieron brindándome el apoyo para continuar y culminar con un objetivo más en mi vida.

Patricia

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento total una vez más a mis padres, por la constancia, apoyo y fortaleza brindada a lo largo de mi vida.

A mi Director, Ing. Jaime Cadena, Msc., por la dedicación, tiempo y experiencia brindada para el desarrollo del presente documento.

A mis profesores y compañeros, por ser un pilar de soporte profesional y personal.

Patricia

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	i	
LISTA DE TABLAS	iii	
LISTA DE ANEXOS	v	
RESUMEN.....	vi	
ABSTRACT.....	vii	
1	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1	ANTECEDENTES.....	1
1.1.2	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2	OBJETIVO GENERAL.....	7
1.2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.3	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	7
2.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1	SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	8
2.1.1	DEFINICIÓN.....	8
	PRINCIPALES MODELOS DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	
2.2		11
2.2.1	EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO DUPONT.....	11
	EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL MODELO CONTROL DE PÉRDIDAS TOTALES (CPT).....	
2.2.2		11
2.2.3	EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA NORMA OHSAS 1800.....	12
	EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN SST-OIT 2001.....	
2.2.4		12
2.2.5	EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN 957: REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y	12

	SALUD EN EL TRABAJO.....	
2.2.6	ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE PRESENTAN LOS MODELOS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	14
2.2.7	RESOLUCIÓN NO. C.D. 513 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO (INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL ECUADOR.).....	20
2.2.7.1	Análisis de la Resolución No. C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.....	21
2.3	DEFINICIÓN DEL MODELO DE SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	22
2.4	ESTRUCTURA DEL MODELO DE SGSSO.....	22
2.4.1	ETAPAS DEL MODELO.....	24
2.4.1.1	Política.....	24
2.4.1.2	Organización.....	24
2.4.1.3	Planificación.....	24
2.4.1.4	Resolución No. C.D. 513, Gestión Técnica.....	25
2.5	JUSTIFICACIÓN DEL ANÁLISIS Y DESARROLLO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BAJO LA RESOLUCIÓN NO. C. D. 513.....	25
3.	ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	27
3.1	METODOLOGÍA Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.1.1	Aplicación del Método CoPsoQ-istas21.....	28
3.2	Técnicas de Investigación.....	29
3.3	Población.....	30
4.	RESULTADOS.....	32
4.1	RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE CAMPO.....	32
4.2	RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO COPSOQ-ISTAS21.....	36
5.	INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	71
5.1	SITUACIÓN ACTUAL DE LAS UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIA DEL DISTRITO RUMIÑAHUI-MEJÍA.....	74

5.1.1	IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO FÍSICO.....	74
5.1.2	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE FACTORES DE RIESGO QUÍMICO.....	76
5.1.3	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE FACTORES DE RIESGO BIOLÓGICOS.....	77
5.1.4	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICOS.....	78
5.1.5	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.....	79
5.1.5.1	Evaluación de riesgos psicosociales.....	80
5.1.5.1.1	Prevalencia de la exposición.....	81
5.1.5.1.2	Exposiciones.....	81
5.2	DEFINICIÓN DE LA LÍNEA BASE DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LAS UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIA DEL DISTRITO RUMIÑAHUI-MEJÍA.....	84
5.3	DESARROLLO Y DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	87
5.3.1	LA POLÍTICA.....	88
5.3.1	LA ORGANIZACIÓN.....	89
5.3.3	LA PLANIFICACIÓN.....	90
5.3.4	ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN NO C.D. 513 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO.....	91
5.3.5	DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO.....	94
5.3.5.1	Identificación de peligros.....	94
5.3.5.2	Metodologías para identificación de peligros	96
5.3.5.3	Metodologías de Evaluación.....	97
5.3.6	PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.....	98
5.3.7	PARÁMETROS TÉCNICOS PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGO.....	104
5.3.8	MECANISMOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO.....	104
5.3.9	INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO.- EL COMITÉ O GRUPO DE TRABAJO O UNIDADES DE SEGURO.....	105
5.3.10	EVALUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO.....	106

5.3.11	DE LA READAPTACIÓN Y REINSERCIÓN LABORAL.....	110
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	112
6.1	CONCLUSIONES.....	112
6.2	RECOMENDACIONES.....	113
6.3	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115
6.4	ANEXOS.....	118

LISTA DE FIGURAS

Figura 1-	Modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	23
Figura 2-	Edad en medida de porcentaje de los miembros de las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía (Género femenino, masculino).....	36
Figura 3-	Edad de los miembros de las UPC del Distrito del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	37
Figura 4-	Área de trabajo de los miembros policiales de las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía.....	37
Figura 5-	Puesto de trabajo de las UPC del Distrito Rumiñahui- Mejía.	38
Figura 6-	Realización de tareas de distintos puestos de trabajo en las UPC Distrito Rumiñahui- Mejía.	38
Figura 7-	Diseño de la tarea en las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	39
Figura 8-	Relación del trabajo con la categoría profesional de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	39
Figura 9-	Tiempo de Antigüedad del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía	40
Figura 10-	Relación laboral del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía	40
Figura 11-	Ascenso laboral en el grupo profesional del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	41
Figura 12-	Sábados trabajados al mes en las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	42
Figura 13-	Domingos trabajados al mes en las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	42
Figura 14-	Jornada de trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	43
Figura 15-	Adaptabilidad del horario de entrada y salida en las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	43
Figura 16-	Flexibilidad en la jornada de trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	44

Figura 17-	Trabajo doméstico familiar en el que participa el personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	44
Figura 18-	Exigencias de disponibilidad del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	45
Figura 19-	Horas de trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	45
Figura 20-	Prolongación de la jornada de trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.	46
Figura 21-	Posibilidad del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía para tomar un descanso en su jornada laboral.....	47
Figura 22-	Rango salarial del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	48
Figura 23-	Composición del salario del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	48
Figura 24-	Estado de Salud del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	55
Figura 25-	Satisfacción en el trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	56
Figura 26-	Matriz Exposición, Origen y Medidas preventivas.....	99
Figura 27-	Matriz para la planificación de la actividad.....	100
Figura 28-	Matriz de Medidas de Control.....	101
Figura 29-	Identificación del accidente de Trabajo.....	106

LISTA DE TABLAS

Tabla 1-	Cuadro comparativo del Modelo Dupont.....	15
Tabla 2-	Cuadro comparativo del Modelo de Control de Pérdidas Totales.....	16
Tabla 3-	Cuadro comparativo de la Norma OHSAS 18001.....	17
Tabla 4-	Cuadro comparativo del Sistemas de Gestión SST-OIT 2001.....	18
Tabla 5-	Cuadro comparativo de las características ,ventajas y desventajas de la Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	19
Tabla 6-	Identificación de Factores de Riesgo Físicos en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía.....	33
Tabla 7-	Identificación de Factores de Riesgo Químico en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía.....	34
Tabla 8-	Identificación de Factores de Riesgo Químico en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía.....	34
Tabla 9-	Identificación de Factores de Riesgo Ergonómico en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía.....	35
Tabla 10-	Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía.....	35
Tabla 11-	Resultados de disponibilidad de recursos en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía	46
Tabla 12-	Exigencias del trabajo.....	49
Tabla 13-	Exigencias y contenido del trabajo.....	50
Tabla 14-	Definición de la tarea.....	51
Tabla 15-	Apoyo en el trabajo.....	52
Tabla 16-	Inseguridad en las condiciones de trabajo.....	53
Tabla 17-	Reconocimiento, confianza y Justicia en el trabajo.....	54
Tabla 18-	Estado físico y emocional del personal.....	56
Tabla 19-	Estado emocional del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	56
Tabla 20-	Exigencias cuantitativas.....	58
Tabla 21-	Dimensión: Ritmo del Trabajo.....	59
Tabla 22-	Dimensión: Exigencias emocionales.....	59

Tabla 23-	Dimensión: Doble presencia.....	60
Tabla 24-	Dimensión: Conflicto del rol.....	60
Tabla 25-	Dimensión: Apoyo social de compañeros.....	61
Tabla 26-	Dimensión: Sentimiento de grupo.....	61
Tabla 27-	Dimensión: Apoyo Social de superiores.....	62
Tabla 28-	Dimensión: Previsibilidad.....	62
Tabla 29-	Dimensión: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	63
Tabla 30-	Dimensión: Exigencias de esconder emociones.....	64
Tabla 31-	Dimensión: Influencia.....	64
Tabla 32-	Dimensión: Posibilidades de desarrollo.....	65
Tabla 33-	Dimensión: Sentido del trabajo.....	65
Tabla 34-	Dimensión: Claridad del Rol.....	66
Tabla 35-	Dimensión: Claridad del Liderazgo.....	66
Tabla 36-	Dimensión: Reconocimiento.....	67
Tabla 37-	Dimensión: Inseguridad sobre el empleo.....	67
Tabla 38-	Dimensión: Confianza vertical.....	68
Tabla 39-	Dimensión: Justicia.....	68
	Prevalencia de la Exposición de las dimensiones de los factores de	
Tabla 40-	riesgo psicosocial presentados en el Personal de las Unidades de	
	Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía.....	69
Tabla 41-	Cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional de las	
	Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía.....	86
Tabla 42-	Métodos de evaluación según el factor de riesgo.....	97
Tabla 43-	Días de Cargo por enfermedad.....	108

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Check List para Identificación de riesgos y peligros	118
Anexo 2	Cuestionario de Entrevista de Seguridad Industrial y salud en el trabajo	119
Anexo 3	Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales del trabajo método COPSOQ- ISTAS 21	120
Anexo 4	Manual COPSOQ- ISTAS 21. ANEXO II. Resumen, definiciones, preguntas y origen de las exposiciones	121
Anexo 5	RESOLUCIÓN No C.D. 513. PRIMER ANEXO , listado de Enfermedades profesionales	122
Anexo 6	Formato de informe técnico de investigación de accidente de trabajo- IAT.RESOLUCIÓN NO C.D. 513. ANEXO "B"	123

RESUMEN

El presente estudio se realizó en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía de la Policía Nacional del Ecuador. El objetivo principal del mismo fue realizar un análisis para la implementación en la fase inicial de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado en la Resolución No. C.D. 513. El estudio comprende un diagnóstico de la situación actual de las Unidades de Policía Comunitaria, el mismo que permitió conocer la línea base de cumplimiento del sistema, así como también la identificación de factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial.

Los factores de riesgo que se identificaron en los miembros policiales fueron los factores de riesgo psicosocial, mismos que se evaluaron con la aplicación del método CoPsoQ-istas21, lo que permitió conocer su origen, exposición, y prevalencia. Este sustento permitió proponer medidas preventivas y de control. Se detectó que el origen de estos factores se debe aspectos tales como son: falta de personal, mala distribución de tareas por puesto de trabajo, falta de definición de perfiles, falta del orgánico funcional, necesidad de esconder sus emociones, falta de flexibilidad en el tiempo de trabajo y constantes cambios en las condiciones de trabajo. Estos factores derivan enfermedades profesionales a través del estrés, y las enfermedades relacionadas con cardiología, gastroenterología, dermatología, neurología, y psicología, se encuentran presentes en los miembros policiales.

Se analizó la relación de la Resolución No. C.D. 513 con la Ley de Personal y la Ley de Seguro Social de la Policía Nacional, lo que permitió identificar los elementos concordantes en la normativa de seguridad y salud en el trabajo con los que cuenta la Institución de la Policía Nacional.

Finalmente se presentó como propuesta la implementación, el diseño y elaboración de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui Mejía con el fin de identificar y prevenir los accidentes, incidentes o enfermedades profesionales.

Palabras clave: gestión en seguridad y salud en el trabajo, factores de riesgo psicosocial.

ABSTRACT

The present study was conducted in the Community Police Units of the Rumiñahui-Mejía District of the National Police of Ecuador. The main objective of the same was to perform an analysis for the implementation in the initial phase of a management system in safety and health at work based on resolution No. C.D. 513. The study includes a diagnosis of the current situation of the Community Police Units, , the same one that allowed to know the baseline of system compliance, as well as the identification of risk factors for physical, chemical, biological, ergonomic and psychosocial support.

The risk factors identified police members were psychosocial risk factors, which were evaluated with the application of the method CoPsoQ-istas21, which allowed knowing its origin, exhibition, and prevalence. This support allowed proposing preventive and controlling measures. It was found that the origin of these factors should be aspects such as lack of staff, poor distribution of tasks for job, lack of definition of profiles, lack of functional organic, need to hide their emotions, lack of flexibility in working time and constant changes in working conditions. These factors derived from occupational diseases through stress, and diseases related to cardiology, gastroenterology, dermatology, neurology, and psychology, are present in police members.

Analyzed the relationship of the Resolution No. C.D. 513 with the Personal Law and the law of Social Security of the National Police, which allowed for the identification of elements concordant in the rules of safety and health at work with the institution of the National Police.

Finally was presented as a proposal implementation, the design and development of a system of management of safety and health at work for Community Police Units of the Rumiñahui Mejía Dstrict in order to identify and prevent accidents, incidents or occupational diseases.

Key words: management in safety and health at work, psychosocial risk factors

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

La seguridad de los trabajadores es un tema que debería abarcar toda la atención por parte de las autoridades y organismos no solo internacionales, sino de los nacionales y de las mismas organizaciones, el costo por seguridad y salud ocupacional puede ser excesivo, debido a que muchas de las organizaciones no ponen énfasis en el cuidado, protección, identificación y evaluación de los riesgos a los que un trabajador se encuentra expuesto. La falta de prevención de accidentes o enfermedades profesionales hace que el trabajador se encuentre vulnerable a condiciones poco favorables en relación a su salud y bienestar laboral de lo que se obtiene como resultado las dolencias, accidentes, enfermedades o hasta muerte por relación al trabajo.

Un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional debe motivar a las organizaciones a los trabajadores, empleadores y a sus representantes, a aplicar la normativa a través de principios y métodos adecuados que gestionen la seguridad y salud de los trabajadores, con el fin de mantener una mejora continua en base a resultados y a sus evaluaciones.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 ANTECEDENTES

Según (Velandia & Pinilla, 2013), describen brevemente la evolución histórica de los riesgos laborales, enfatizan que mientras los accidentes en el lugar de trabajo han sido fácilmente identificables en el instante en que suceden, no ha acontecido lo mismo con las enfermedades laborales, pues han necesitado un largo proceso de estudio, para que los investigadores realicen reformas y normativas en favor de los trabajadores y con ello aparecieron los riesgos laborales.

Describe que en la *Prehistoria*, el hombre ya se enfrentaba a un mundo que desconocía, a las enfermedades y a la necesidad de enfrentarlas (Nugent, p.603 1997, citado por Velandia & Pinilla, 2013), describe que probablemente fueron los primeros hombres en realizar amputaciones y asimilar los primeros cuidados para el sistema musco esquelético, a través de gestos intuitivos y metodologías adquiridas para el cuidado de heridas. En la *Antigüedad y Edad Media*, se enfoca a la minería, por ser una actividad que

representó lamentables condiciones de trabajo, aunque existieron importantes yacimientos no se implementó medidas de higiene en el trabajo. Hipócrates, señala la transgresión de las leyes naturales como elemento que determina la enfermedad, y describe la importancia del medio ambiente laboral, social y familiar para mantener la salud.

Enuncia también que en la *Edad Moderna*, Bernardino Ramazzini, analizó más de 54 profesiones, realizando un examen de factores etiológicos que existían en los oficios antes de la revolución industrial. Incorpora un enfoque preventivo al incorporar en la historia clínica del paciente información del oficio y medio laboral. Con la aparición de la máquina a vapor la prevención de riesgos laborales tuvo un importante impulso por la aparición de movimientos repetitivos y aumento de accidentes de trabajo.

En la *Edad Contemporánea*, el desarrollo industrial aumentó los peligros de trabajo para los obreros, no se mantenían medidas de seguridad, y en 1884 Lehmann “sienta las bases para el aspecto preventivo de las enfermedades de trabajo y el control del ambiente industrial” (Quintana 2003, citado por Velandia & Pinilla, 2013). Una vez finalizada la I Guerra Mundial (1919) se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual publica el Convenio 155 concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores.

La Organización Nacional del Trabajo empieza a funcionar en el año de 1918 y para 1960 la Seguridad Industrial se constituye en una ciencia y en una profesión.

En la actualidad las empresas ponen mayor énfasis en la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y a través de reglamentos internos, tratados, convenios internacionales se promulga la seguridad y salud ocupacional a fin de prevenir costos innecesarios y evitar accidentes laborales.

1.1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Es importante detallar que el Ecuador a través de su Constitución Política, Art. 35 establece que el trabajo es un derecho y un deber social y que gozará de la protección del Estado.

Según el Art.326 numeral 5 establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”; y, en el numeral 6 establece que: “toda persona

rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”.

Según Vásquez (2016), en su obra *Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo Auditorías de Verificación*, expone la siniestralidad laboral en Ecuador:

La Dirección General de Riesgos del Trabajo para el 2014, calculando de una población afiliada de 2'864.801, reportó un 16,20% de accidentes de trabajo; 2,60 % de enfermedades ocupacionales y un 117,20% de fatalidades.

Según esta misma fuente, este sub-registro obedecía a tres factores: a) temor de los trabajadores de reportar accidentes porque podrían los patrones tomar acciones contra ellos; b) temor de los empleadores a reportar accidentes por posibles sanciones; c) el excesivo tiempo que se demora en los trámites burocráticos para la calificación de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional. (p.56-57)

Torres (2015), editor del diario *el Comercio* publicó un artículo titulado: 42 de cada 1000 trabajadores en el país sufren accidentes laborales, detalla que en el 2014 la Dirección de Riesgos del Trabajo registró 447 enfermedades, y hasta junio del año 2015, se reportaron 121, a escala nacional se enferman cinco de cada 1000 trabajadores según lo reportado a través del Sistema de Riesgos de Trabajo en la página web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

También menciona que las dolencias más frecuentes son la hernia de disco, la tendinitis, lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, leucemia mieloide, asma profesional, según lo manifestado por el director de la Secretaría de Riesgos del IESS, Luis Vásquez. Adicionalmente afirma que cuando las enfermedades ocupacionales se diagnostican, el 40% son crónicas, es decir incurables”

Dando énfasis a los datos anteriormente expuestos a nivel nacional, se vuelve trascendental que todas y cada una de las Instituciones del país se encuentren alineadas a un sistema que permita prevenir los riesgos y enfermedades laborales de sus trabajadores.

En la Institución de la Policía Nacional, el panorama en relación a la salud laboral es similar, y según la revista *Polinoticias*, en el artículo: *El estrés en las filas policiales*, publicado en Julio del 2014, relata que para nadie es desconocido que el estrés es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado

difíciles, provocando que la persona se sienta ansiosa y tensa, según las consultas diarias del Hospital Quito de la Policía Nacional, y afirma que un alto porcentaje del personal policial entre hombres y mujeres padecen de estrés. (POLINOTICIAS, 2014, p.4)

El estrés es uno de los problemas que afecta a la mayoría del personal policial en el aspecto emocional familiar, laboral y social, debido a que por la naturaleza de su trabajo, se encuentran expuestos a diferentes factores que pueden ocasionar el estrés.

Según Atalaya P, (2014) define al estrés como “ un estado de tensión y presión que se produce ante situaciones exigentes y que el individuo considera que podrían estar por encima de sus capacidades o recursos” y al estar el personal policial inmerso a constantes cambios de residencia o de lugar de trabajo, esto podría ser un un factor influyente en el estrés y en su salud ocupacional. Es así que la distancia y la actividad que realiza un policía implica que se encuentre fuera de su hogar, ausentándose de su familia por largos períodos de tiempo, lo que altera su estabilidad en la salud mental.

Se podría decir que la falta de la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, aumenta los riesgos laborales en los miembros policiales.

Según datos publicados a través de la página web de la Policía Nacional, en su Informe de Gestión de la Dirección Nacional de Salud 2016, expone que algunos de los gastos que ha mantenido la coordinación constante con los prestadores de la Red Complementaria y de la Red Pública de Salud, han sido los Tratamientos de psiquiatría y deshabitación , por un valor de \$ 73,499.74, y de Cirugía cardíaca, por un valor de \$ 300,000.00 , lo que ha garantizado una atención de salud oportuna a los beneficiarios del Seguro de Enfermedad y Maternidad del ISSPOL.

Por otro lado también expone que la demanda insatisfecha por especialidad en el 2016 fue: endocrinología con el 11,45%, neurología con un 10,79% y cardiología con el 6,39%, datos que detallan la presencia de las enfermedades de los miembros policiales, las mismas que han ocasionado dificultades para ser atendidas en el Hospital de Quito y han generado gastos en el presupuesto anual.

Las enfermedades de las especialidades mencionadas anteriormente pueden ser consecuencia de la presencia de factores psicosociales y la falta de identificación y prevención.

Por otro lado, se analiza que el personal operativo se expone a largas jornadas de trabajo y a diversos peligros sociales y ambientales, lo que desencadena en otros riesgos ergonómicos y psicosociales.

Existen además diversos aspectos tales como:

- Falta de capacitación en el personal sobre seguridad y salud ocupacional.
- Falta de conocimiento general de la política de seguridad y salud ocupacional de la Policía Nacional del Ecuador.
- Falta de perfiles definidos para cada puesto de trabajo.
- Falta de manuales y procedimientos de los diferentes procesos.
- No cuentan con un liderazgo o equipo en las Unidades de Policía Comunitaria de la Policía Nacional, que se encargue del cumplimiento de un plan de acción relacionado a Seguridad y Salud Ocupacional, según los datos obtenidos en comunicación personal con la Tnte. Coronel Oderay Arévalo (comunicación personal, 31 de marzo, 2017)

Para realizar una mejora en las Unidades de Policía Comunitaria de la Policía Nacional del Ecuador, será necesario implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que le permita prevenir riesgos laborales y tomar las mejores decisiones en base a la información documentada y a un plan estructurado, el mismo que debe estar enmarcado en el contexto legal del Ecuador, de no hacerlo los problemas en la seguridad y salud de los miembros policiales podría aumentar, cambiando el ambiente laboral, aumentando las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo, las incapacidades parciales o totales, y hasta puede ocasionar que los afectados demanden su justo derecho.

Para efectos de ésta investigación, se realizará el análisis correspondiente de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, de la Policía Nacional del Ecuador.

Descripción de la Policía Nacional

Para efectos de rápida comprensión, se describirá rápidamente la Institución de la Policía Nacional y las Unidades de Policía Comunitaria

La Policía Nacional cuenta con una nomenclatura de autoridad y empleados para el ejercicio de la función policial desde el año 1822; es una Institución que tienen como doctrina el compromiso del bien común, el bienestar social en el marco de un Estado de derechos, pues se rigen en una identidad policial que está conformada en un conjunto armónico de principios, valores, normas, tradiciones, símbolos, lemas, creencias y conductas.

La Policía Nacional es una Institución de carácter civil, armada, técnica, Jerarquizada, Disciplinada, Profesional y Altamente Especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

Dentro de la Institución de la Policía Nacional se encuentran las Unidades de Policía Comunitaria, bajo la Dirección de Policía Comunitaria, aprobado desde el año 2002.

Descripción de Policía Comunitaria

La Policía Comunitaria sirve y protege a todos los sectores de la comunidad, cuenta con iniciativas policiales para la prevención del delito y la violencia. Trabajan con objetividad, creatividad, integración y coordinación, es un grupo humano con ética, legalidad, responsabilidad y confianza. y según información publicada en su página web se define de la siguiente manera:

La Policía Comunitaria tiene como definición una Modalidad de Servicio que posibilita al Talento policial, liderar procesos comunitarios y liderar acciones proactivas, preventivas y educativas. para la solución de problemas de seguridad y convivencia ciudadana.

Por ende, al ser la Policía Nacional una Institución que tiene como parte de su misión el proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas, también tiene como obligación el velar por la seguridad y salud de su personal policial, por lo que cuenta con un departamento de Seguridad y Riesgos, el que se encuentra realizando los lineamientos primarios para gestionar un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, sin embargo debido al tamaño y a la Estructura Orgánica de la Institución, este proceso se ha tornado dificultoso.

Con la problemática que han presentado los miembros policiales en relación a su salud ocupacional, a las enfermedades profesionales y a los accidentes de trabajo y con el fin de aportar a la prevención de los riesgos laborales, planteamos los siguientes objetivos:

1.2 OBJETIVO GENERAL

Analizar la implementación en su fase inicial del Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, basado en la Resolución No. C.D.513 en las Unidades de Policía Comunitaria del distrito Rumiñahui – Mejía, de la Policía Nacional del Ecuador durante el periodo 2014-2016

1.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la situación actual de las Unidades de Policía Comunitaria del distrito Rumiñahui – Mejía, de la Policía Nacional del Ecuador en relación a la Seguridad y Salud Ocupacional.
- Definir la línea base de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía.
- Desarrollar y documentar los lineamientos a los que debe estar enmarcado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional según los requisitos de la Resolución No. C.D.513.

1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿El análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo bajo la Resolución No. C.D. 513 permitirá identificar los riesgos de trabajo en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía?

Una vez realizado el planteamiento del problema, los objetivos y la pregunta de investigación, se procederá a delinear la referencia teórica que permita alcanzar los objetivos de ésta investigación. La Teoría se torna en el soporte para definir métodos, procesos y lineamientos para el desarrollo de la investigación.

CAPITULO II

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para desarrollar la investigación, es necesario sustentar el analizar y conceptualizar la teoría que defina, delinee y conceptualice el proceso a seguir para cumplir con los objetivos.

2.1. SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.1.1 DEFINICIÓN

En la literatura sobre seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional existen diversos conceptos:

Para (Velandia & Pinilla, 2013) define que la disciplina de la **seguridad y salud en el trabajo** “ tiene por objeto, mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo” sin duda ,esto conlleva a mantener o mejorar el bienestar físico, social y mental de los trabajadores por lo que es necesario un proceso sistemático que correlacione estos elementos.

Según las OHSAS 18001: 2007 define:

Seguridad y Salud Ocupacional (SySO): condiciones y factores que afectan o podrían afectar, la salud y seguridad de empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitas y cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

Nota: Las organizaciones pueden tener un requisito legal para la seguridad y salud de personas más allá del trabajo inmediato, o para quienes se exponen a las actividades del lugar de trabajo.

Según Vásquez (2016) en su obra Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Auditorías de verificación expone:

Un **sistema de seguridad y salud en el trabajo** es un método planificado, documentado, y verificable de la gestión de los peligros y riesgos asociados; puede ser simple o complejo, muy documentado o escasamente descrito y de cosecha propia o basándose en un modelo disponible. Lo que le hace un sistema es la deliberada secuencia de los procesos para crear una forma reproducible y específica de la gestión de la seguridad y

salud en el trabajo, las medidas correctivas y las mejoras del sistema de seguimiento (caracterizado como plan, documentos, revisiones y actividades en la gestión de la empresa u organización), auditoría y revisión, en el centro de un enfoque sistemático integral.

Manifiesta que lo que hace un sistema de gestión es la asignación de responsabilidades, competencias y recursos desde la alta dirección hasta los empleados, para permitir que se tomen decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo. (p.13)

La OIT en su publicación sobre Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo define como “**Sistema de gestión de la SST**: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos” (OIT, 2001p.24).

Según las Normas OHSAS 18001 en su apartado 3 Términos y definiciones, numeral 3.13 define a un **Sistema de Gestión de S y SO** como parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de S y SO y gestionar sus riesgos de S y SO.

Nota1: un sistema de gestión es un grupo de elementos interrelacionados usados para establecer la política y objetivos y para cumplirlos.

Nota 2: un sistema de gestión incluye la estructura organizacional, la planificación de actividades (por ejemplo la evaluación de riesgos y la definición de objetivos), responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos. Adaptado de ISO 14001:2004, 3.8

Así también define en el numeral 3.16 la Política de Seguridad y Salud Ocupacional como intenciones y dirección general de una organización relacionados con su desempeño de S y SO expresadas formalmente por la alta dirección. Señala en la Nota 1 que la política de S y SO brinda una estructura para la acción y el establecimiento de los objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional.

Una vez planteado las definiciones teóricas de seguridad y salud ocupacional, así como del sistema de gestión entre ellos, es importante definir qué son los peligros y riesgos laborales a fin de entender que la seguridad y salud ocupacional debería enfocarse

principalmente en la prevención de los factores de riesgo laboral, con el fin de minimizar los accidentes y enfermedades profesionales.

Considerando la Resolución No. C.D.513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social determina los siguientes conceptos básicos:

Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- (Art. 6). Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral.

Accidente de Trabajo.- (Art. 11). Es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior.

Según las OHSAS 18001: 2007 define:

Riesgo: Combinación de la probabilidad de ocurrencia de un evento o exposición peligrosa y la severidad de las lesiones o daños o enfermedad que puede provocar el evento o la exposición (es).

Con los conceptos claramente identificados, a continuación se detalla los principales modelos de gestión en prevención de riesgos laborales.

Tras el éxito de los sistemas de gestión de calidad y medioambiental, las empresas requieren de un sistema global e integral y aparecen varios modelos y normas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destacándose la guía británica BS 8800, la UNE 81900: EX experimental, las OHSAS 18001 y las directrices de la Organización Internacional del trabajo y de la Unión Europea, diferenciándose estos modelos según la obligatoriedad o posibles certificaciones. En el Ecuador también se da inicio a nuevas normativas en seguridad y salud ocupacional, tal como es la Resolución No. C.D. 513 aprobada en el año 2016. Estos modelos serán descritos a continuación a fin de analizar su estructura y normativa con el fin de esclarecer el modelo a seguir según la Normativa de Ecuador.

2.2. PRINCIPALES MODELOS DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

2.2.1 EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO DUPONT

Según Vásquez Z., (2016), Este método aparece en el año 1802, en una empresa que fabricaba pólvora, y se ha mantenido en constante evolución hasta llegar a ser una empresa química. Actualmente es reconocida a nivel mundial por mantener los mejores índices de seguridad, posee aproximadamente 83.000 empleados.

Se basa en el principio que todo accidente se puede prevenir y si sucede algo es porque existe una falla en la gestión.

Realiza una evaluación basándose en los siguientes elementos de seguridad:

1. Política de seguridad
2. Compromiso de la Dirección
3. Responsabilidad en la seguridad en la línea de la organización
4. Organización de seguridad estructurada e integrada
5. Metas y objetivos
6. Altos niveles de desempeño
7. Capacitación continua
8. Personal de seguridad sustentados
9. Comunicación efectiva de arriba hacia abajo
10. Análisis documentados de accidentes
11. Observaciones preventivas de seguridad

2.2.2 EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL MODELO CONTROL DE PÉRDIDAS TOTALES (CPT)

Se inició como modelo en el año de 1969, desarrollado por el “Intenacional Los Control Institute” Georgia, Estados Unidos en 1974. Es un conjunto de herramientas de gestión a cargo de la dirección. Se basa en un enfoque que abarca todas las pérdidas en todos los conceptos, engloba la prevención de accidentes en su totalidad como un tipo de pérdida, efectuando el control no solo en las lesiones y enfermedades profesionales, sino en los daños de las maquinarias y de las instalaciones.

Se basa en la identificación del trabajo, estándares, medición, evaluación y corrección en su sigla ISMEC. (Vásquez Z., 2016)

2.2.3 EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001

Las normas OHSAS 18001, fue publicada en el año 1999 y tienen similitud con la norma británica BS 88000, siendo compatible con la ISO 14001:2004(ambiental) y la ISO 9001:2000 (calidad) como lo señala la publicación de ésta norma en su parte del prólogo, y tiene el fin de integrar los sistemas de gestión de la calidad, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones.

El Sistema de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001:2007 contiene los siguientes elementos (AENOR, 2007):

1. Objeto y campo de aplicación.
2. Publicaciones para consulta.
3. Términos y definiciones.
4. Requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 - 4.1 Requisitos generales.
 - 4.2 Política de seguridad y salud en el trabajo.
 - 4.3 Planificación.
 - 4.4 Implementación y operaciones.
 - 4.5 Verificación.
 - 4.6 Revisión por la dirección. (*La norma OHSAS 18001, 2006*) .

2.2.4 EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN SST-OIT 2001

La Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas OIT, preocupada por la proliferación y éxito de los sistemas de gestión, publica en el año 2001, las Directrices del Sistema de Gestión SST-OIT 2001.

Desde el momento de la publicación de la ILO-OSH 2001, la OIT ha prestado asistencia técnica a diversos países a nivel mundial. Este Sistema ha sido incorporado por 30 países como Argentina, Brasil, Japón, Israel, Irlanda, Francia; y, los elementos que conforman este sistema son:

1. Política
2. Organización
3. Planificación y aplicación
4. Prevención de los peligros
5. Evaluación
6. Medidas para la realización de mejoras.

2.2.5 EVOLUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN 957: REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Comunidad Andina formada por Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia, publicó en el año 2005 la Decisión 584, el Instrumento Andino de Seguridad y salud en el Trabajo, en sustitución de la Decisión 547, se expide una serie de normas que deben desarrollar los centros de trabajo de éstos países con el fin de disminuir la siniestralidad laboral, mediante acciones preventivas. En el año 2005 (Comunidad Andina, 2005) se publica el Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud, cuyo art 1, basado en el art. 9 de la Decisión 584, indica que: “los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, para lo cual podrán tener en cuenta los siguientes aspectos”

- a) Gestión administrativa:
 1. Política.
 2. Organización.
 3. Administración.
 4. Implementación.
 5. Verificación.
 6. Mejoramiento continuo.
 7. Realización de actividades de promoción.
 8. Información estadística.
- b) Gestión Técnica:
 1. Identificación de factores de riesgo.
 2. Evaluación de factores de riesgo.
 3. Control de factores de riesgo.
 4. Seguimiento de medidas de control.

- c) Gestión de talento humano:
 - 1. Selección.
 - 2. Información.
 - 3. Comunicación.
 - 4. Formación.
 - 5. Capacitación.
 - 6. Adiestramiento.
 - 7. Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.
- d) Procesos operativos básicos:
 - 1. Investigación de accidentes y enfermedades
 - 2. Vigilancia de la salud de los trabajadores
 - 3. Inspección y auditoría
 - 4. Planes de emergencia.
 - 5. Planes de prevención y control de accidentes mayores.
 - 6. Control de incendios y explosiones.
 - 7. Programas de mantenimiento.
 - 8. Uso de equipo de protección individual.
 - 9. Seguridad en la compra de insumos.
 - 10. Otros específicos en función de la complejidad y el nivel de riesgo de la empresa.(Vásquez Z., 2016)

A continuación se presenta un análisis a través de tablas comparativas con las ventajas y desventajas de cada uno de los modelos expuestos anteriormente, con la finalidad de manejar claramente los criterios y elementos de cada uno de los modelos del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

2.2.6 ANÁLISIS COMPARTATIVO DE LAS CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE PRESENTAN LOS MODELOS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

A continuación se detalla las características, ventajas y desventajas de los diferentes modelos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 1

Cuadro comparativo del Modelo Dupont

CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS MODELO DUPONT			
MODELO	CARACTERÍSTICAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
METODO DUPONT	1. Compromiso de la Dirección	1. Usa herramientas de gestión como auditoría	1. No es una Certificación Internacional
	2. Se basa en el principio de que todo accidente se puede prevenir. (acción preventiva)	2. Realiza observaciones de prevención durante el trabajo	
	3. Formación y adiestramiento	3. Cuenta con grupos de trabajo para mejorar la comunicación vertical	
	4. Realiza auditorías		
	5. Se basa que un buen nivel de Seguridad es económicamente rentable	4. Existe una exigencia en el control de los riesgos del trabajo, realiza análisis de seguridad	
	6. Investigación de accidentes		
	7. la seguridad debe formar parte integral de toda la organización	5. Se enfoca en la motivación progresista, empezando por la línea de mando	
	8. Filosofía de seguridad		
	9. Se define responsabilidades en toda la línea organizativa		
	10. Comité de trabajo		
	11. Motivación		

Fuente: Autoría propia

Tabla 2

Cuadro comparativo del Modelo de Control de Pérdidas Totales

CARACTERÍSTICAS, CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO DE CONTROL DE PERDIDAS TOTALES			
MODELO	CARACTERÍSTICAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
CONTROL DE PERDIDAS TOTALES	<p>1. Se basa su sistema de control en ISMEC que significa: Identificación del trabajo, estándares, medición, evaluación y corrección.</p>	<p>1. Se basa en abarcar todas las pérdidas por todos los conceptos que se producen en una organización</p> <p>2. es un conjunto de herramientas de gestión al servicio de la dirección</p>	<p>1. Excesiva complejidad administrativa</p> <p>2. No es una Certificación Internacional</p>
	<p>2. Se basa en la Teoría de Bird, relaciona que con cada accidente grave o daño incapacitante, existe 10 accidentes leves, 30 con daños a la propiedad y 600 sin daños ni pérdidas visibles.</p>		<p>3. Engloba la prevención de accidentes en su totalidad como una pérdida específica, y efectúa el control, no solo de las lesiones y enfermedades profesionales, sino de los daños materiales, daños a las máquinas, al medio ambiente, seguridad al producto.</p>

Fuente: Autoría propia

Tabla 3

Cuadro comparativo de la Norma OHSAS 18001

CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA NORMA OHSAS 18001			
MODELO	CARACTERÍSTICAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
NORMA OHSAS 18001	<p>1. Se caracteriza por tener una política preventiva con principios y compromisos.</p> <p>2. cuentan con una normativa para seguir en caso de aplicación de la Norma</p> <p>3. Es compatible con la ISO 14001:2004 (ambiental) y la ISO 9001:2000 (calidad)</p> <p>4. Se requiere del compromiso de la alta dirección.</p> <p>Se basa en 4 elementos: Objeto y campo de aplicación, Publicaciones para consulta, términos y definiciones y requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>1. Realiza auditorías en el proceso de gestión del sistema</p> <p>2. Es una Certificación Internacional</p> <p>3. Es aplicable a todo tipo y tamaño de organización.</p> <p>4. Permite contar con una política de Seguridad y Salud Ocupacional</p> <p>5. Compromiso de la alta dirección</p> <p>6. A través de los requisitos hace posible controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional.</p> <p>7. Enfatiza la medición y seguimiento del desempeño de SySO</p> <p>8. Realiza una evaluación del cumplimiento</p>	<p>1. Poco personal capacitado para realizar auditorías del sistema de gestión</p> <p>2. Obtener la Certificación de la Norma OHSAS 18001 puede resultar costoso para la organización</p> <p>3. Se debe conocer a perfección todos los procesos y procedimientos a definirse para controlar los riesgos.</p> <p>4. Conocimiento de la norma legal</p>

Fuente: Autoría propia

Tabla 4

Cuadro comparativo del Sistemas de Gestión SST-OIT 2001

CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS DIRECTRICES SISTEMAS DE GESTIÓN SST-OIT 2001

MODELOS	CARACTERÍSTICAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
DIRECTRICES SISTEMAS DE GESTIÓN SST-OIT 2001	<p>1. Se caracteriza por contar con elementos como la Política, la Organización, la Planificación, la Evaluación y Acciones en pro de mejoras.</p> <p>2. Ha sido elaborado en base a principio de seguridad y salud en el trabajo según acuerdos internacionales.</p> <p>3. Tiene un enfoque tripartito proporciona fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para desarrollar una cultura sostenible de la seguridad</p> <p>4. Su aplicación no exige certificación.</p>	<p>1. Asistencia técnica por parte de la OIT</p> <p>2. Varios de América, Europa y Asia han implementado este sistema.</p> <p>3. Cuenta con el elemento de Política</p> <p>4. Forma parte de los elemento la prevención, evaluación, investigación</p> <p>5. Incluye el compromiso de la Administración</p> <p>6. Hace referencia a las auditorías y a la mejora continua</p> <p>7. Sirve de base legal para un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional</p> <p>8. Cumple con la finalidad de identificar y reducir riesgos laborales</p> <p>9. Los trabajadores forman parte activa del sistema</p> <p>10. Toda la organización se encuentra involucrada</p> <p>11. La implementación de un Sistema de seguridad y salud ocupacional genera competitividad en la organización.</p>	<p>1. Déficit de personal capacitado</p> <p>2. Extensos trámites administrativos en los documentos lo que podría ocasionar un cambio de enfoque, es decir poner mayor interés en los documentos que en el talento humano</p> <p>3. Puede causar resistencia al cambio si no es bien informado al personal</p> <p>4. Tiene una mayor orientación a la parte de seguridad que a la salud del trabajador, por lo que podría descuidarse este aspecto.</p>

Fuente: Autoría propia

Tabla 5

Cuadro comparativo de las características ,ventajas y desventajas de la Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA RESOLUCIÓN 957: REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
MODELO	CARACTERÍSTICAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
RESOLUCIÓN 957: REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	<p>1. Su enfoque se basa en 4 aspectos:</p> <p>a) Gestión Administrativa: Política, Organización, administración, implementación, verificación, mejoramiento continuo, realización de actividades de promoción, información estadística</p> <p>b) Gestión Técnica: identificación de factores de riesgo, evaluación, control y seguimiento</p> <p>c) Gestión de Talento Humano: Selección, Información, Comunicación, Formación, capacitación, adiestramiento</p> <p>d) Procesos Operativos Básicos: investigación de accidentes y enfermedades, vigilancia de la salud, inspección y auditoría, planes de emergencia, control de incendios y explosiones, programas de mantenimiento, uso de equipo de protección individual, seguridad en la compra de insumos, otros.</p> <p>2. Constituida por la Comunidad Andina: Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia</p>	<p>1. Ecuador forma parte de la Comunidad Andina, lo que le permite adherirse a ésta normativa.</p> <p>2. Sugiere 4 aspectos para el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que son: gestión administrativa, gestión técnica, gestión de Talento Humano, y procesos operativos básicos.</p> <p>3. La gestión administrativa abarca elementos esenciales como es la Política, la administración, verificación mejora continua.</p> <p>4. La gestión técnica, hace énfasis a la evaluación y control</p> <p>5. La capacitación, formación son parte de la gestión de Talento Humano</p> <p>7. Enfatiza la prevención, vigilancia y control</p> <p>8. Realiza auditorías que permitirá tomar acciones correctivas.</p> <p>9. Es un modelo claro y organizado</p>	<p>1. Los países miembros desarrollarán sus propios Sistemas de Gestión.</p> <p>2. Es un sistema bastante extenso en sus elementos de aplicación.</p> <p>3. Extensivas en los subelementos</p> <p>4. Déficit de personal capacitado para desarrollar el sistema</p>

Fuente: Autoría propia

Después de realizar un breve análisis de las ventajas y desventajas de cada uno de los modelos anteriormente descritos, se detallará y analizará la Resolución No. C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

2.2.7 RESOLUCIÓN NO. C.D. 513 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO (INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL ECUADOR.)

En Ecuador a partir del año 2016 bajo Resolución No. C.D. 513, se aprobó y publicó el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, el mismo que rige como parte de la normativa del país.

El Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad aprobó la Resolución No. C.D.513 el 4 de Marzo del 2016, derogando el reglamento general de Riesgos expedido mediante Resolución C.D. 390 del 2011; el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART” expedido mediante Resolución C.D. 333; el Instructivo de Aplicación del Reglamento para el sistema de Auditoría de riesgos del Trabajo-SART y todas aquellas disposiciones contenidas en reglamentos, resoluciones e instructivos internos referentes a prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, expedidos con anterioridad a éste cuerpo normativo.

Adicionalmente, deja sin efecto el uso, resultados, implementación, e instalación de los aplicativos informáticos y /o herramientas técnicas y demás documentos y materiales relacionados con las resoluciones señaladas en el párrafo que antecede.

La Resolución No. C.D. 513 toma en consideración los siguientes Capítulos:

- I. Generalidades sobre el Seguro General de Riesgos del Trabajo
- II. De las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales
- III. Del Accidente del Trabajo
- IV. De las Prestaciones del Seguro General de riesgos del Trabajo
- V. De la Incapacidad Temporal
- VI. De la Incapacidad Permanente Parcial
- VII. De la Incapacidad Permanente Total

- VIII. De la Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte del Asegurado
- IX. Del Aviso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional u Ocupacional y la Calificación
- X. Comité de Valuación de Incapacidades y de responsabilidad Patronal “CVIRP”
- XI. De la Prevención de Riesgos del Trabajo
 - Art. 51.- De la Prevención de Riesgos.
 - Art. 52.- La Dirección de Seguro General de Riesgos del Trabajo priorizará la actividad preventiva en aquellos lugares de trabajo en los que por su naturaleza representen mayor riesgo para la salud e integridad física; de igual forma, difundirá información técnica y normativa relacionadas con las prestaciones de éste Seguro.
 - Art. 53.- Principios de la Acción Preventiva.
 - Art. 54.- Parámetros Técnicos para la Evaluación de Factores de Riesgo.
 - Art. 55. Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo.
 - Art.56.-Investigación y Seguimiento.
 - Art. 57.Evaluación de la Prevención de Riesgos del Trabajo.
- XII. De la Readaptación y Reinserción Laboral

La Resolución No. C.D. 513 (2016), considera:

Que, el Ecuador es miembro de la Comunidad Andina; y, la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores; y, la Resolución 957 de la Secretaría General de la Comunidad Andina, señalan para los países que integran la Comunidad Andina normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo, tienen como objeto promover y regular acciones a desarrollarse para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador mediante aplicación de medidas de control, y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

2.2.7.1 Análisis de la Resolución No. C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Al realizar un análisis de la Resolución No. C.D. 513 se observa que hace referencia a la Gestión Técnica, principalmente en el Capítulo XI. De la Prevención de Riesgos del

Trabajo, sin embargo al ser Ecuador miembro de la Comunidad Andina y en referencia a la Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo; donde detalla que los países miembros desarrollarán sus propios Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en concordancia con la normativa según Resolución No. C.D. 513 deja bajo la gestión técnica la responsabilidad de la documentación necesaria y los enfoques de los elementos de cada gestión.

Otro enfoque importante es que no exime de responsabilidad patronal en caso de no cumplir con la normativa vigente.

Hace referencia a las enfermedades profesionales u ocupacionales, aquellas publicadas por la Organización Internacional de Trabajo, OIT, en concordancia con el artículo 7 de la misma Resolución.

Bajo esta perspectiva, es importante cumplir con la normativa vigente en Ecuador, y para efectos de ésta investigación se realizará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo el siguiente enfoque:

2.3 DEFINICIÓN DEL MODELO DE SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El modelo de Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, para las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía., se fundamentará bajo la *Resolución No. C.D. 513*, que define el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, y se apoya en las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo SST-OIT 2001 en lo referente a la Política, la Organización y Planificación. La Gestión Técnica se enmarcará estrictamente bajo la Resolución No. C.D. 513.

2.4 ESTRUCTURA DEL MODELO DE SGSSO

De ésta manera el Modelo a utilizar se define en una estructura correlacionada e integrada entre sí con todos sus elementos. Es decir: la Política, la Organización, la Planificación y la Resolución No. C.D. 513, que enmarca la Gestión Técnica del Sistema:

1. Política

2. Organización
3. Planificación
4. Resolución No. C.D. 513 (Gestión Técnica)

Figura 1

Modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: Autoría Propia

Como se detalla en la *Figura 1*, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo no debe deslindar elementos importantes como son la Política, la Organización, la y la Planificación, como lo mencionan las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo, por ende se considera importante implementarlos en este sistema, los otros elementos enmarcados en las Directrices de la OIT, como la prevención de peligros, evaluación y medidas para la realización de mejoras, se encuentran inmersas en la gestión técnica bajo la Resolución No C.D. 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

La Gestión Técnica esta correlacionada con las otros tres elementos importantes que existen en una organización, por ende se considera que no puede aislarse ni funcionar deliberadamente.

2.4.1 ETAPAS DEL MODELO

2.4.1.1 Política

La Dirección de la Institución deberá vigilar que la Política de seguridad y salud en el trabajo esté enmarcada al tamaño y a la naturaleza de las actividades de la Policía Nacional. Deberá ser clara y concisa, redactada en un lenguaje de fácil comprensión y entendimiento para todas personas que presten servicios profesionales o sean parte integrante de la Policía Nacional.

Deberá hacerse efectiva a través del respaldo de una firma del alto mando o con mayor rango en la Institución.

La política deberá ser revisada periódicamente e informada a todo el personal, a través de canales de fácil y rápido acceso del personal.

2.4.1.2 Organización

La Gestión administrativa de la Organización dará soporte a través de la Política de seguridad y salud en el trabajo, implementación, y verificación del sistema de gestión. La Gestión Técnica se desarrollará bajo la Resolución No. C.D. 513. Donde hace énfasis a las enfermedades profesionales u ocupacionales, accidentes de trabajo, incapacidad, Comité de valuación, prevención de riesgos del trabajo, principios de la acción preventiva, parámetros técnicos para la evaluación de factores de riesgo, mecanismos de la prevención de riesgos, Investigación y seguimiento, evaluación y prevención de riesgos y la readaptación y reinserción laboral.

2.4.1.3 Planificación

El sistema deberá estar apoyado por la Gestión de la Dirección quien a través de la Planificación del proceso, y en coordinación con Talento Humano se encargará de delinear el proceso del sistema de seguridad y salud ocupacional, de impartir la comunicación y capacitación al personal policial; así como también la implementación de los procesos operativos básicos que ayuden a la identificación y prevención de riesgos laborales.

2.4.1.4 Resolución No. C.D. 513 , Gestión Técnica

La gestión técnica, enmarcada en elementos importantes como la identificación, medición, evaluación y sobre todo en la prevención de los riesgos laborales, será el eje principal del modelo a desarrollar, por cuanto se enmarca en la importancia de establecer medidas o parámetros que generen el bienestar en el ambiente laboral y salud ocupacional en los miembros policiales.

El Desarrollo, documentación y diseño de los lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la Resolución No. C.D. 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del trabajo para las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía se realizará bajo el siguiente esquema:

1. Análisis según de la Resolución No. C.D. 513: Reglamento General del Seguro de Riesgos del trabajo y la relación con la Ley de Personal y la Ley de Seguro Social de la Policía Nacional en referencia a los Capítulos del PRIMERO al capítulo DÉCIMO de la Resolución No. C.D. 513.
2. Prevención de riesgos laborales:
 - Identificación de Peligros
 - Metodología de identificación de riesgos
 - Principios de Acción preventiva
 - Metodología de evaluación de riesgos
 - Mecanismos de la prevención
 - Investigación y seguimiento
 - Evaluación de la prevención
3. Readaptación y reinserción laboral.

2.5 JUSTIFICACIÓN DEL ANÁLISIS Y DESARROLLO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BAJO LA RESOLUCIÓN NO. C. D. 513

Posterior al análisis realizado de los diferentes modelos de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se deliberó por desarrollar el Sistema bajo la Resolución No. C. D. 513 por las siguientes razones:

1. Por ser una normativa vigente y propuesta en el Ecuador, que se encuentra enmarcada a la realidad laboral del país. Pues hace referencia a las enfermedades profesionales, al accidente de trabajo, a las prestaciones de seguro social, a la prevención de riesgos laborales, punto que está orientado básicamente a la identificación, evaluación y control de los mismos. Así como también a los principios de acción preventiva y a la reinserción laboral.
2. Por citar claramente las incapacidades laborales en los trabajadores, generadas por un accidente o enfermedad profesional.
3. Por priorizar la prevención de los riesgos laborales a fin de identificar, evaluar y controlar las enfermedades profesionales y los accidentes laborales.
4. Por detallar una estructura claramente definida en relación a la Gestión técnica.
5. Por ajustarse a las necesidades a investigar en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía.
6. Por el aporte que se daría a través de la investigación en lo referente a la identificación, y evaluación de los riesgos laborales, con el fin de colaborar con la prevención de los diferentes factores de riesgo especialmente en los factores de riesgo psicosocial, de los miembros policiales.
7. Por ser una normativa que ampara los derechos de todos los trabajadores ecuatorianos, a desarrollarse en un buen ambiente laboral orientado a precautelar la integridad y salud en el trabajo.

Por las razones expuestas anteriormente y una vez definido el Modelo a seguir para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las .Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui Mejía, detallará en Capítulo III, la Metodología del Modelo y el proceso a seguir en ésta investigación .

CAPÍTULO III

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 METODOLOGÍA Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

La metodología utilizada en la investigación fue el método hipotético-deductivo, se realizó un análisis de la situación global de la seguridad y salud laboral a nivel general del país y de la Institución de la Policía Nacional, la información bibliográfica obtenida a través de Informes anuales de la Dirección Nacional de Salud de la Policía Nacional permitió conocer las enfermedades más atendidas en el Hospital de Quito No 1 de la Policía Nacional.

Información recopilada de autores como el Dr. Vásquez Zamora Luis, quien a través de su investigación en el libro de Sistemas de Gestión de seguridad y salud en el trabajo: Auditorías de verificación, aportó con lineamientos de los diferentes modelos en sistemas de seguridad y salud ocupacional y de la siniestralidad laboral en el Ecuador.

En la primera fase de la investigación se indagó las ventajas y desventajas de dichos modelos y la normativa en el contexto Nacional, para definir el modelo y los lineamientos a seguir en el desarrollo del Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, se realizó el análisis de la Normativa ecuatoriana, resolviendo realizar el sistema de seguridad y salud ocupacional en base a la Resolución No. C.D. 513, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo y los métodos a seguir en la prevención de riesgos laborales, para este caso se resolvió aplicar el método CoPsoQ-istas²¹, orientado a la identificación, y evaluación de los factores de riesgo psicosociales.

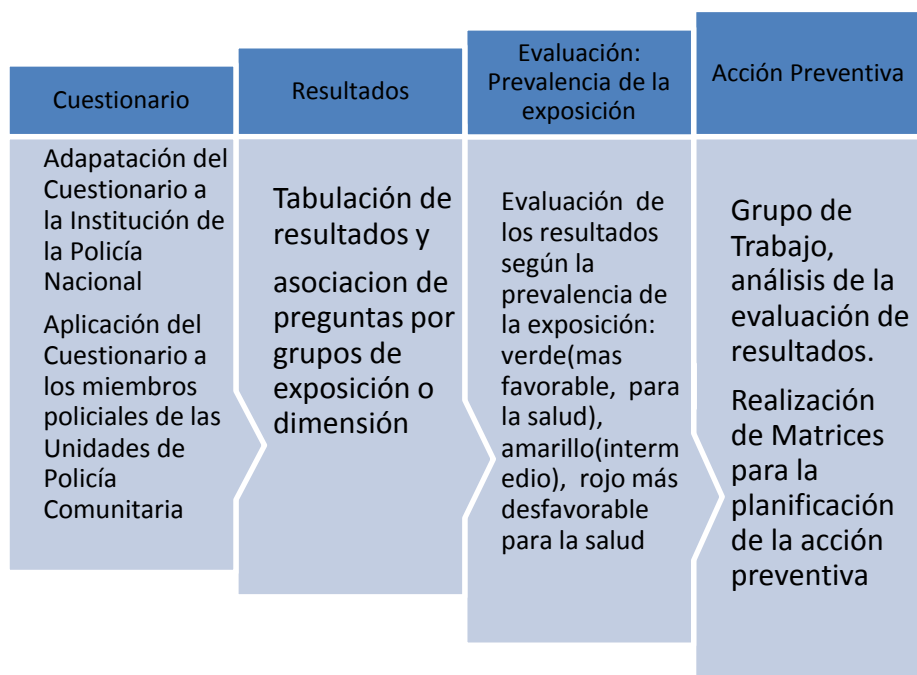
Después de determinar los lineamientos fundamentados en la teoría del modelo y del método descrito en el anterior párrafo, se proyectó a realizar el análisis particular del caso de estudio, es decir el análisis de la situación actual de la seguridad y salud en el trabajo en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui Mejía, lo que sirvió de línea base para desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los datos y resultados numéricos obtenidos en la investigación cuantitativa, a través del Check List (Anexo 1) basado en la matriz de identificación riesgos laborales sugerida por el Ministerio de Relaciones Laborales, y aplicado al objeto de estudio, y la observación a los lugares de trabajo, sirvió para la identificación de factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial, como se detallará en el Capítulo V, numerales: del 5.1.1 al 5.1.5

3.1.1 APLICACIÓN DEL MÉTODO COPSOQ-ISTAS21

Posterior a la identificación de los riesgos laborales más sobresalientes, en éste caso los riesgos psicosociales, se aplicó el método CoPsoQ-istas21, el mismo que consiste en un cuestionario orientado a identificar diferentes dimensiones o exposiciones del factor de riesgo psicosocial, su evaluación, posible origen, el control y la prevención de los riesgos psicosociales a través de diferentes matrices que aporten con la medida preventiva. Este método y su proceso se explicarán detalladamente en el Capítulo V en el numeral 5.1.5, de esta investigación.

Proceso del Método CoPsoQ-istas 21(Riesgos Psicosociales)



El proceso de del método CoPsoQ-istas 21, sirvió para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria, lo que permitió realizar un análisis de la situación actual y de las acciones que se desarrollan en la Policía Nacional en relación a la seguridad y salud en el trabajo.

Los riesgos psicosociales predominantes en el grupo fueron evaluados a través de la Prevalencia de la Exposición de cada una de las 20 Dimensiones o exposiciones que considera el método CoPsoQ-istas21 para la evaluación de los riesgos psicosociales, los resultados se detallan en tres categorías: rojo más desfavorable para la salud, amarillo intermedio y verde más favorable para la salud. Los resultados se ubican en forma ascendente desde el menos problemático y más desfavorable para la salud. Los resultados se encuentran expuestos en la Tabla 40 del capítulo IV, y el análisis respectivo se observa en numeral 5.1.5.1 del capítulo V. Las acciones preventivas se realizará en base al análisis del Grupo de trabajo y a las acciones detalladas en las Matrices detalladas en el numeral 5.3.4.4 del capítulo V, de ésta investigación.

En otro contexto la investigación de tipo cualitativo, arrojó datos a nivel narrativo, descriptivo e informal a través de la entrevistas a la señora Teniente Coronel Oderay Arévalo, y al señor Coronel Mauro Vargas, Subjefe de la zona Pichincha de la Policía Nacional. Los datos que se obtuvieron a través de la investigación cualitativa coadyuvaron a entender e interpretar la situación actual de los miembros policiales en relación a la salud ocupacional.

El nivel de profundidad de la investigación es de tipo descriptiva y explicativa, pues según la primera se caracterizará un fenómeno o grupo de estudio para establecer un comportamiento; mientras que a través de la investigación explicativa se buscará un porqué de los hechos, es decir su causa y efecto para relacionar con la hipótesis planteada.

3.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas que se utilizaron para la recolección de información fue a través de:

- Investigación de campo:
 - Observación- check list presentado en el Anexo 1

- Entrevista descrita en el Anexo 2
- Encuesta-cuestionario, según método CoPsoQ-istas21, detallado en el Anexo 3
- Investigación documental, las fuentes documentales y bibliográficas se detallarán en la referencia bibliográfica de esta investigación.

La obtención de datos de tipo primario, arrojó información a través de la observación, la encuesta -cuestionario, documentos, y materiales personales, que determinaron una guía de referencia para el desarrollo de la investigación donde se detectó los riesgos laborales existentes a nivel físico, químico, biológico, ergonómico, y psicosocial.

La obtención de datos de tipo secundario como los datos estadísticos obtenidos estudios ya existentes del tema, proporcionaron datos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, enfermedades profesionales, identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales, especialmente psicosociales. Proceso que permitió establecer las pautas para delinear y desarrollar el respectivo modelo de gestión, así como el análisis interno y externo de la situación actual de las Unidades de Policía Comunitaria de la Policía Nacional.

La investigación de campo permitió recolectar información, para analizar y describir los datos. También fueron de mucha utilidad las técnicas de tipo secundario, ya que aportaron con información documental y clara durante el levantamiento de información.

3.3 POBLACIÓN

El objeto de estudio de la investigación es analizar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito de Rumiñahui-Mejía de la Policía Nacional. Actualmente pertenecen a éste Distrito 32 Unidades con un total de 180 miembros policiales.

La población fue objeto de análisis, y se realizó la investigación a través de la observación de campo-check list (Anexo 1) a las 32 Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía, lo que permitió obtener datos en relación a la identificación de los factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial. Los resultados se

detallarán en el Capítulo IV de éste documento y su interpretación en el Capítulo V respectivamente.

Posterior a la observación de campo y a las entrevistas realizadas, se identificó el factor psicosocial como predominante entre los demás factores de riesgo laboral, razón por la cual aplicó el cuestionario del método **CoPsoQ-istas21**, a todos los miembros policiales, de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía. Con el fin de identificar evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial.

La aplicación del cuestionario a toda la población, de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, permitió identificar con exactitud la prevalencia de la exposición de las dimensiones del factor psicosocial, éste procedimiento servirá para identificar los orígenes y determinar las medidas preventivas del factor de riesgo en el grupo estudiado.

La evaluación de los riesgos psicosociales, a través del método CoPsoQ-istas21, determinó la prevalencia según la categoría más desfavorable (rojo), intermedio (amarillo), o más favorable para la salud (verde), según la tabla 40 del Capítulo IV. El análisis de las causas u orígenes de los factores, serán determinantes para las acciones correctivas a través de las matrices.

A continuación se describirá todos y cada uno de los resultados obtenidos en la investigación.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

En el Capítulo IV, corresponde exponer los resultados obtenidos en la investigación de campo, los resultados que se obtuvieron en la observación, en la entrevista y en la aplicación del cuestionario **CoPsoQ-istas21** para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, los mismos que fueron detectados con mayor claridad en el objeto de estudio.

Se detalla los resultados obtenidos en la observación de campo, realizada al personal de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui Mejía.

4.1 RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE CAMPO

En la investigación de campo, la recolección de datos consistió en la aplicación del Check-List, conformado con la Matriz de Identificación de Riesgos Laborales sugerida por el Ministerio de Relaciones Laborales (Anexo 1), a cada una de las 32 Unidades estudiadas. Una vez realizada la tabulación de los datos que presentó la población, se identificaron los factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial. Los resultados se detallan en las siguientes tablas:

La Tabla 6 detalla la presencia y ausencia de los factores de riesgo físicos, los mismos que fueron identificados en la población de estudio, es decir a las 32 Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía.

De los resultados identificados se detecta que los factores de riesgo físicos no son determinantes en las Unidades de Policía Comunitaria, es decir no presentan nivel alto de riesgo, dado a su escasa presencia en el lugar de trabajo. Sin embargo deberán ser considerados aquellos que sobresalieron para su análisis en la prevención.

En la Tabla 6 se observa que existe un riesgo físico que sobresale en su presencia y es la filtración de agua en el espacio físico, se observó que la Unidad de Policía Comunitaria El Rancho presentó mayor exposición a éste factor, la filtración de agua produce que el piso

permanezca mojado, mientras que las demás Unidades presentan filtración de agua en el tumbado, o fuga de agua en las diferentes tuberías en una baja escala.

En relación al factor del espacio físico reducido se presentó en 4 Unidades, y en una Unidad se presentó un espacio inadecuado. En relación a la iluminación inadecuada, 5 Unidades se ubican en ésta categoría.

Tabla 6

Identificación de Factores de Riesgo Físicos en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía

	Factor de Riesgo Físico	
	Si	No
FACTORES FÍSICOS	temperatura elevada	32
	temperatura baja	2 30
	iluminación insuficiente	5 27
	iluminación excesiva	32
	Ruido	32
	Vibración	32
	radiaciones ionizantes	32
	radiación no ionizante (UV, IR, electromagnética)	32
	presiones anormales (presión atmosférica, altitud geográfica)	32
	ventilación insuficiente (fallas en la renovación de aire)	32
	manejo eléctrico	32
	espacio físico inadecuado	1 31
	espacio físico reducido	4 28
	piso irregular, resbaladizo	1 31
	obstáculos en el piso	32
	Desorden	32
	maquinaria desprotegida	32
	manejo de herramienta cortante y/o punzante	32
	circulación de maquinaria y vehículos en áreas de trabajo	32
	filtración de agua en el espacio físico	31 1
	transporte mecánico de cargas	32
	trabajo a distinto nivel	32
	trabajo subterráneo	32
	trabajo en altura (desde 1.8 metros)	32
	caída de objetos por derrumbamiento o desprendimiento	32
	caída de objetos en manipulación	32
	proyección de sólidos o líquidos	32
	superficies o materiales calientes	32
	trabajos de mantenimiento	32

Fuente: Autoría propia

A continuación en la Tabla 7 se observa los factores de riesgo químico.

Tabla 7

Identificación de Factores de Riesgo Químico en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía

		Factor de Riesgo Químico		Si	No
FACTORES QUIMICOS	polvo orgánico				32
	polvo inorgánico (mineral o metálico)				32
	gases de (especificar)				32
	vapores de.....(especificar)				32
	nieblas de...(especificar)				32
	aerosoles (especificar)				32
	smog (contaminación ambiental)			12	20
	manipulación de químicos (sólidos o líquidos) ... especificar				32

Fuente: Autoría propia

Los resultados de la Tabla 7 indican que el personal que labora en las Unidades de Policía comunitaria no se encuentran expuestos a factores de riesgo químico, con excepción de 12 Unidades en las que describieron que existe smog en el ambiente externo laboral.

La Tabla 8 que se muestra a continuación detalla los valores que se presentaron para la identificación de los riesgos biológicos. Los resultados fueron:

Tabla 8

Identificación de Factores de Riesgo Químico en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía

		Factor de Riesgo Biológico		Si	No
FACTORES BIOLÓGICOS	elementos en descomposición				32
	animales peligrosos (salvajes o domésticos)				32
	animales venenosos o ponzoñosos				32
	presencia de vectores (roedores, moscas, cucarachas)				32
	insalubridad - agentes biológicos (microorganismos, hongos, parásitos)				32
	consumo de alimentos no garantizados				32
	alérgenos de origen vegetal o animal				32

Fuente: Autoría propia

Según los resultados identificados a través de la Tabla 8, no existe factores de riesgo biológico que representen peligros para el personal que labora en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui -Mejía

Para la identificación de los riesgos ergonómicos se detalla la Tabla 9, la misma que indica que 12 Unidades de las 32 estudiadas, detallaron que existe sobreesfuerzo físico en el trabajo. Para los demás factores se observa una ausencia de riesgo .

Tabla 9

Identificación de Factores de Riesgo Ergonómico en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía

Factor de Riesgo Ergonómico		Si	No
FACTORES ERGONÓMICOS	sobreesfuerzo físico	12	20
	levantamiento manual de objetos		32
	movimiento corporal repetitivo		32
	posición forzada (de pie, sentada, encorvada, acostada)		32
	uso inadecuado de pantallas de visualización PVDs		32

Fuente: Autoría propia

Tabla 10

Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía

Factores de Riesgo Psicosociales		Si	No
FACTORES PSICOSOCIALES	turnos rotativos		32
	trabajo nocturno		32
	trabajo a presión		32
	alta responsabilidad		32
	sobrecarga mental		32
	minuciosidad de la tarea		32
	trabajo monótono		32
	inestabilidad en el empleo	1	31
	déficit en la comunicación		32
	inadecuada supervisión		32
	relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas		32
	desmotivación	1	31
	desarraigo familiar		32
	agresión o maltrato (palabra y obra)		32
	trato con clientes y usuarios		32
	amenaza delincencial		32
inestabilidad emocional	11	21	

Fuente: Autoría propia

Los factores de riesgo psicosocial predominaron en la Identificación de los factores de riesgo para el personal de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, es así como se observa en los resultados de la Tabla 10, donde 13 de los 20 factores se encuentran identificados que si existen por su presencia representativa en el grupo, mientras que 7 de los 20 factores no están presentes.

Una vez identificados cuales fueron los factores de riesgo predominante en el personal de las Unidades de Policía Comunitaria, en éste caso los factores de riesgo psicosocial, se procedió a realizar la identificación y evaluación de los mismos. Para el efecto se aplicó el cuestionario **CoPsoQ-istas21**, el mismo que se sirvió para identificar con claridad los factores que intervienen en éste grupo de riesgos psicosociales.

4.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO COPSOQ-ISTAS21

En la fase I del **cuestionario CoPsoQ-istas21** se identificaron: las Características Sociodemográficas

Para obtener las características sociodemográficas del objeto de estudio se aplicaron las preguntas en la fase I, para conocer datos sobre el personal y el trabajo doméstico-familiar.

Pregunta 1) ¿Es Usted?

En la pregunta 1 de la primera fase, se obtuvieron los siguientes resultados:

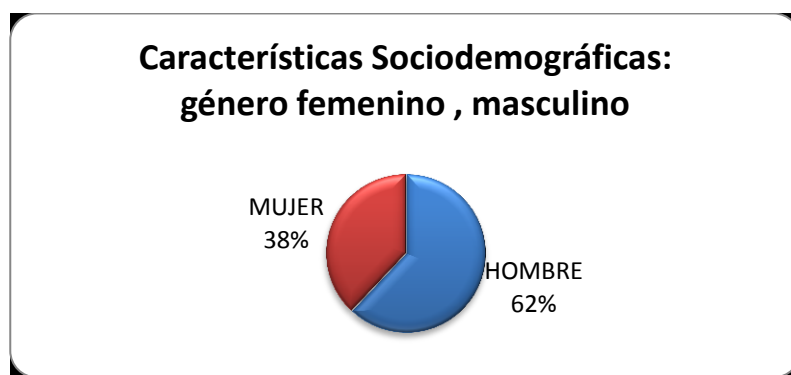


Figura. 2. Edad en medida de porcentaje de los miembros de las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía (Género femenino, masculino).
Fuente: Autoría propia

En la Figura 2. Se observa que el género masculino representa el mayor porcentaje de la población, el 62% corresponde a 111 hombres.

Pregunta 2) ¿Qué edad tiene?

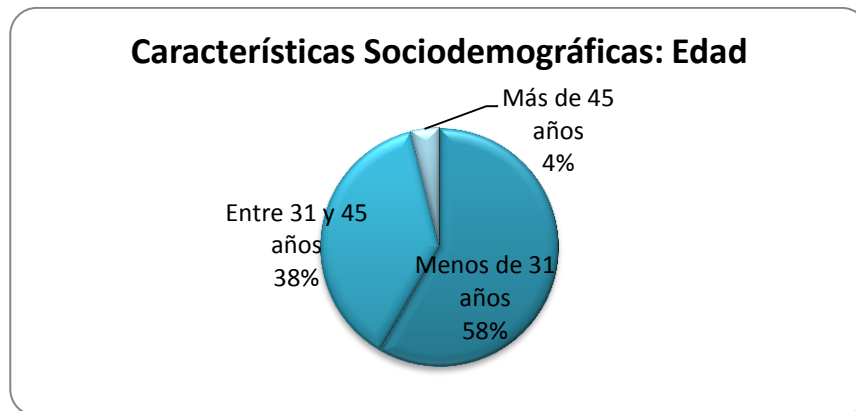


Figura 3. Edad de los miembros de las UPC del Distrito del Distrito Rumiñahui-Mejía.

Fuente: Autoría propia

De los resultados obtenidos en la Figura 3., se observa que el 58%, es decir la mayor parte de los miembros policiales corresponden a un intervalo de edad menor a 31 años.

Las preguntas de la fase II del cuestionario **CoPsoQ-istas21**, tratan del empleo en la Institución de la Policía Nacional y sus condiciones de trabajo.

Pregunta 3) Indique en qué departamento o sección trabaja en la actualidad.

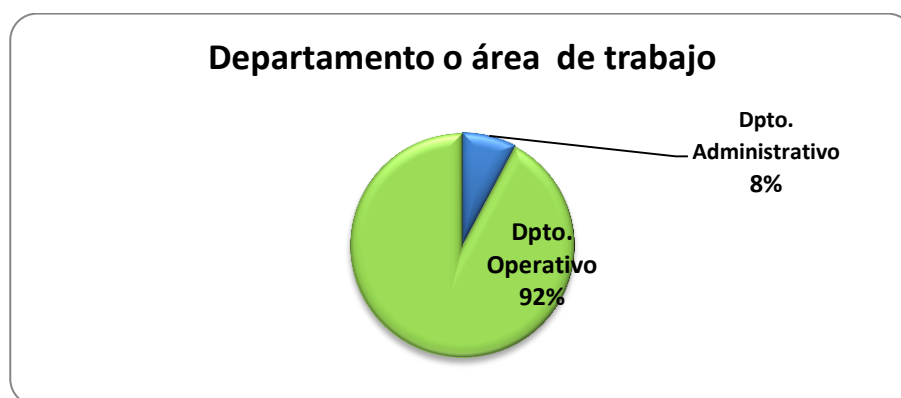


Figura 4. Área de trabajo de los miembros policiales de las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía.

Fuente: Autoría propia.

La figura 4, describe que el 92% del personal policial de las UPC, pertenecen al área operativa, es decir 166 personas.

Pregunta 4) Indique qué puesto de trabajo ocupa en la actualidad. Señala únicamente una opción.

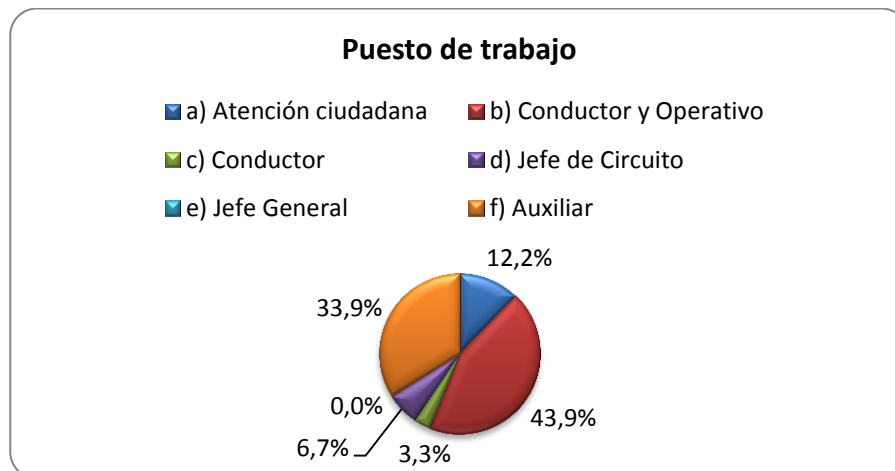


Figura 5. Puesto de trabajo de las UPC del Distrito Rumiñahui- Mejía.
Fuente: Autoría propia.

La figura 5. Detalla que la mayor concentración del personal se encuentran en el puesto de: Conductor y Operativo con 79 personas, equivalente al 43,9.

Pregunta 5) ¿Realiza tareas de distintos puestos de trabajo?

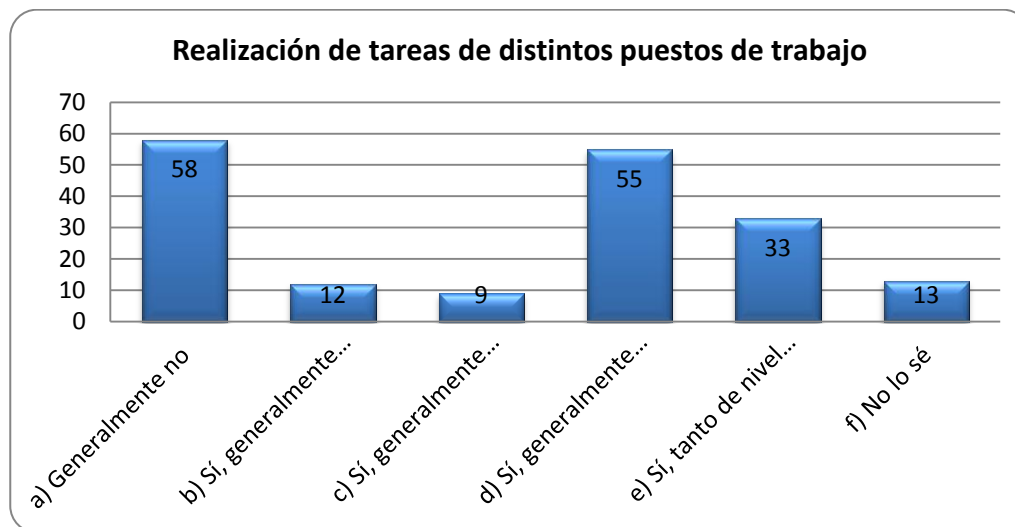


Figura 6. Realización de tareas de distintos puestos de trabajo en las UPC Distrito Rumiñahui- Mejía. Fuente: Autoría propia.

La figura 6, hace referencia a la realización de tareas de distintos puestos de trabajo, y el resultado predominante fue en la opción: a) *Generalmente no*, corresponde a 58 personas

Pregunta 6) ¿En el último año ¿sus superiores le han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

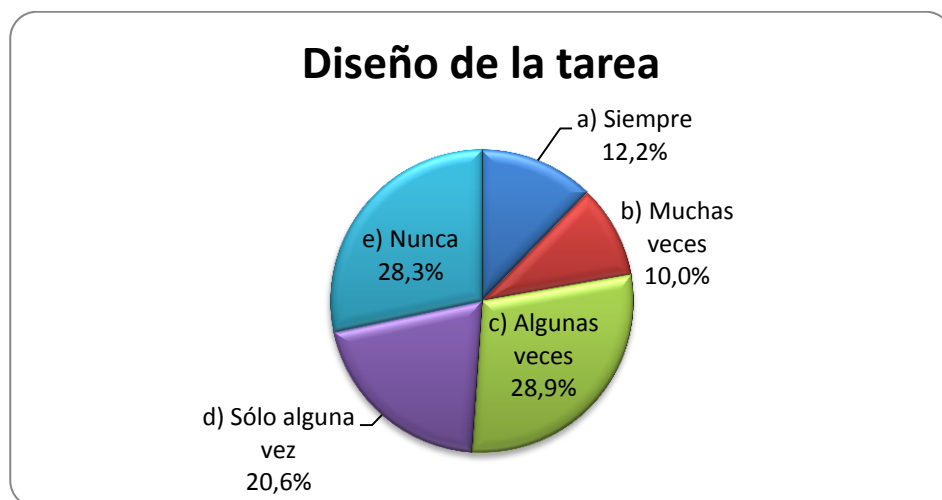


Figura 7. Diseño de la tarea en las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía. Fuente. Autoría Propia

Los resultados en la figura 7 referente a si los superiores han consultado con el trabajador como mejorar el servicio, el 28,9% respondieron que algunas veces

Pregunta 7) ¿El trabajo que realiza se corresponde con la categoría o grupo profesional que tiene reconocido salarialmente?

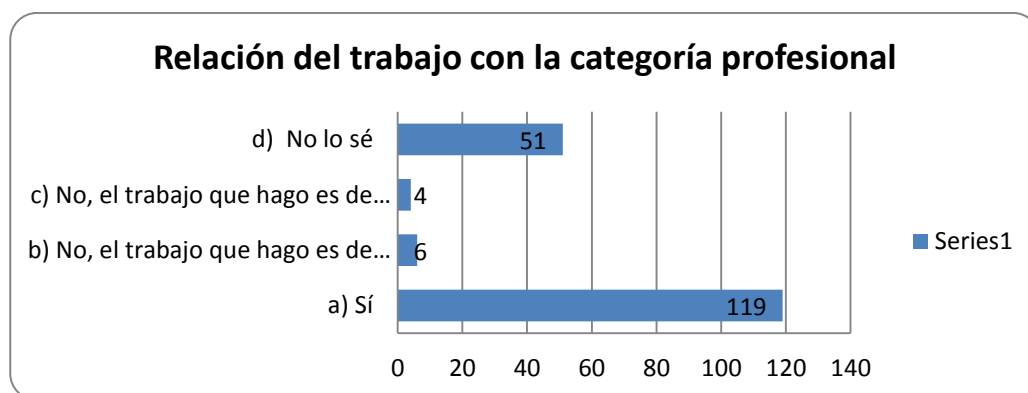


Figura 8. Relación del trabajo con la categoría profesional las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía. Fuente. Autoría Propia

La figura 8 detalla que 119 personas eligieron la opción que Sí, tiene relación la realización del trabajo con la categoría profesional a la que pertenecen.

8. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Policía Nacional?

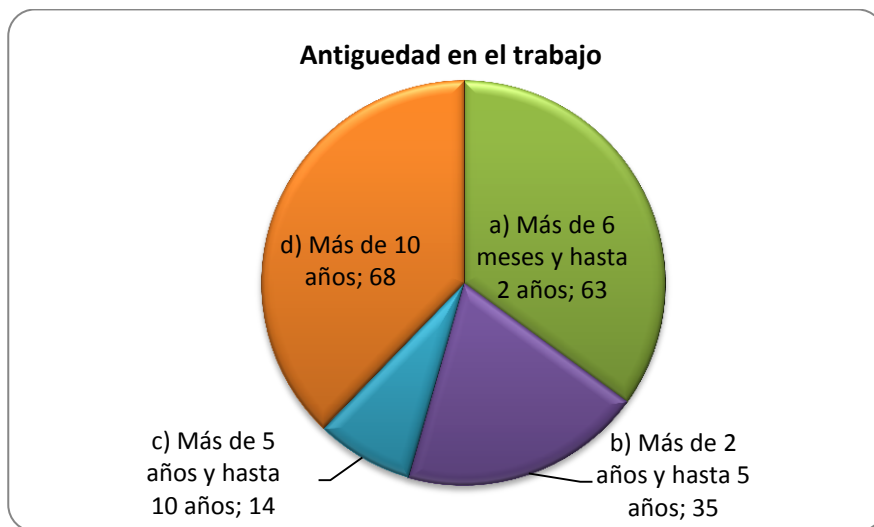


Figura 9. Tiempo de Antigüedad del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía *Fuente.* Autoría Propia

La figura 9 detalla que una gran parte de los miembros policiales, es decir 68 personas tienen más de 10 años de antigüedad en la Policía Nacional

Pregunta 9) ¿Qué tipo de relación laboral tiene en la Institución?

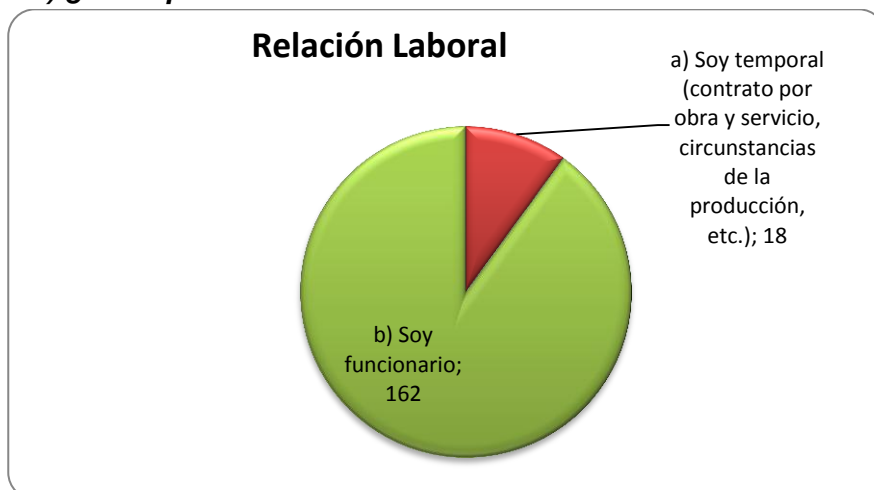


Figura 10. Relación laboral del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía *Fuente.* Autoría Propia

En la figura 10 se observa cuantas personas pertenecen a cada categoría según la relación laboral que tiene el personal con la Policía Nacional, y se detalla que 162 personas son funcionarios de ésta Institución.

Pregunta 10) Desde que ingresó en la Institución ¿ha ascendido de categoría o grupo Profesional?



Figura 11. Ascenso laboral en el grupo profesional del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía
Fuente. Autoría Propia

La Figura 11. Representa si alguna vez el personal de la Policía Nacional ha tenido un ascenso laboral dentro del grupo profesional, Reflejando que el 50% del personal no ha tenido ningún ascenso profesional.

Pregunta 11) ¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabaja?

La figura 12 que se muestra a continuación, hace referencia al trabajo en los días sábados, donde se observa que el 49% del personal trabaja dos sábados en el mes,

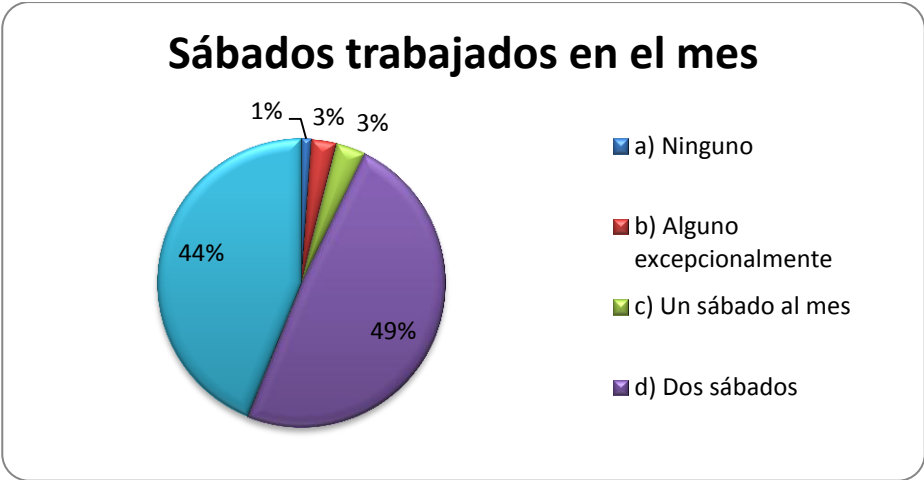


Figura 12. Sábados trabajados al mes en las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía
 Fuente. Autoría Propia

Pregunta 12) ¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabaja?

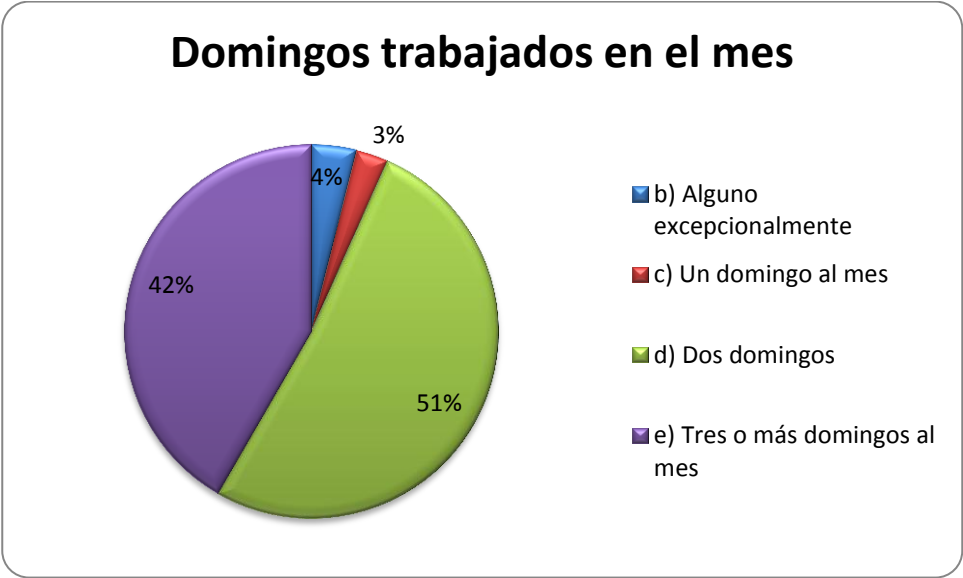


Figura 13. Domingos trabajados al mes en las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía
 Fuente. Autoría Propia

La figura 13, muestra los resultados cuantos días domingos, labora en el mes, el personal de las UPC del Distrito Rumiñahui- Mejía, detallando que el 51% trabajan dos domingos al mes.

Pregunta 13) ¿Cuál es su horario de trabajo?

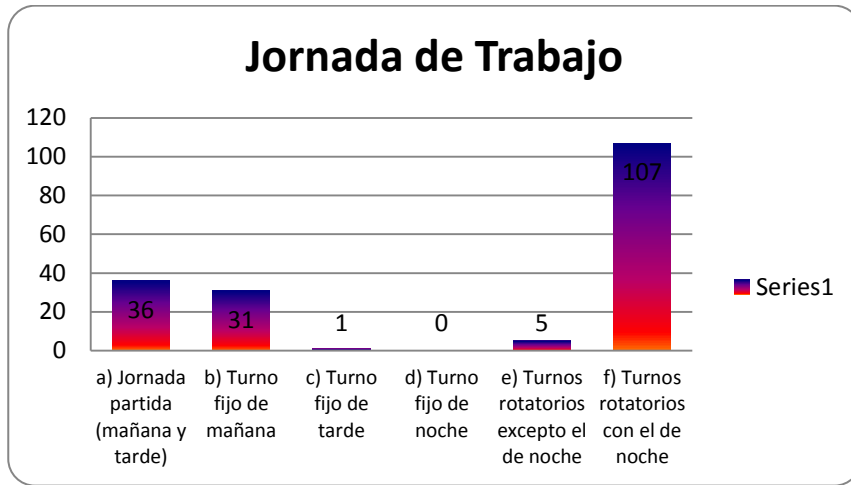


Figura 14. Jornada de trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía

Fuente. Autoría Propia

La figura No 14, indica la jornada o turno de trabajo en que labora el personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía, reflejando que 107 personas laboran en turnos rotatorios con el de noche.

Pregunta 14) ¿Qué margen de adaptación tiene en la hora de entrada y salida?

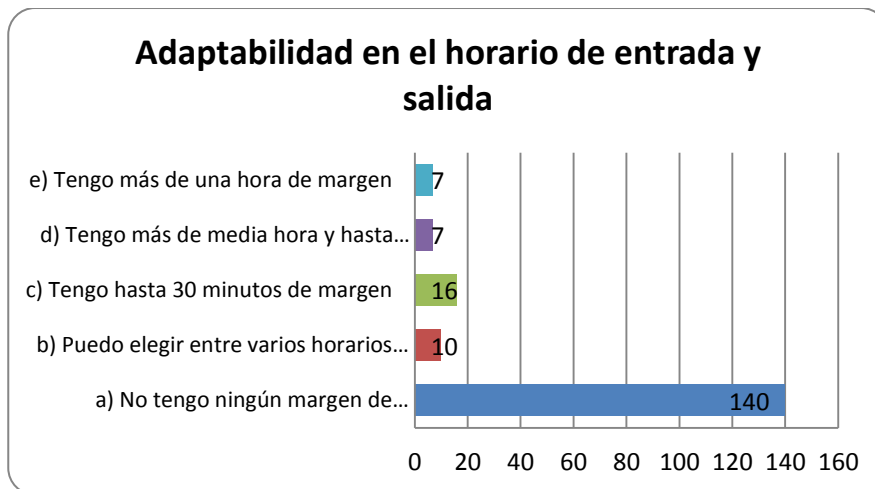


Figura 15. Adaptabilidad del horario de entrada y salida en las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía. Fuente. Autoría Propia

La figura 15. Detalla que 140 personas no tienen ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida en las Unidades de Policía Comunitaria.

Pregunta 15) ¿Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?

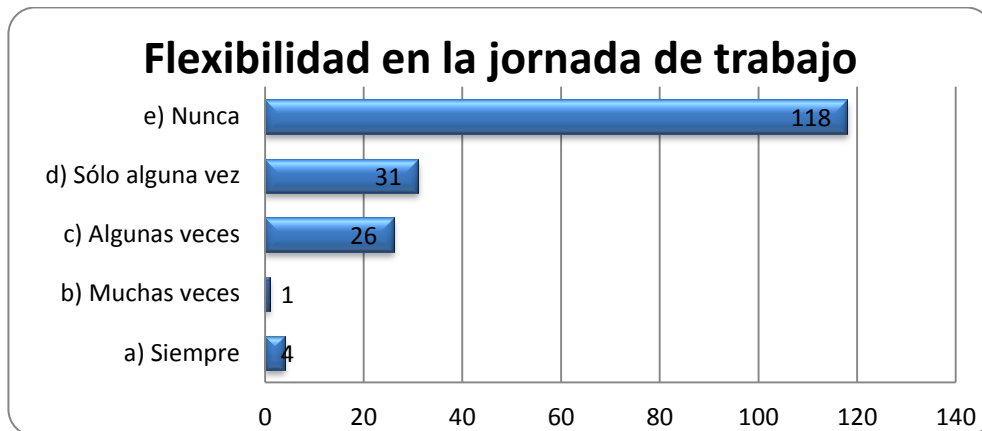


Figura 16. Flexibilidad en la jornada de trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía
Fuente. Autoría Propia

La Figura 16. Indica que los resultados en circunstancias donde el personal por algún asunto personal o familiar puede dejar el puesto de trabajo, 118 personas contestaron que nunca pueden dejar su puesto de trabajo.

Pregunta 16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace Ud.?

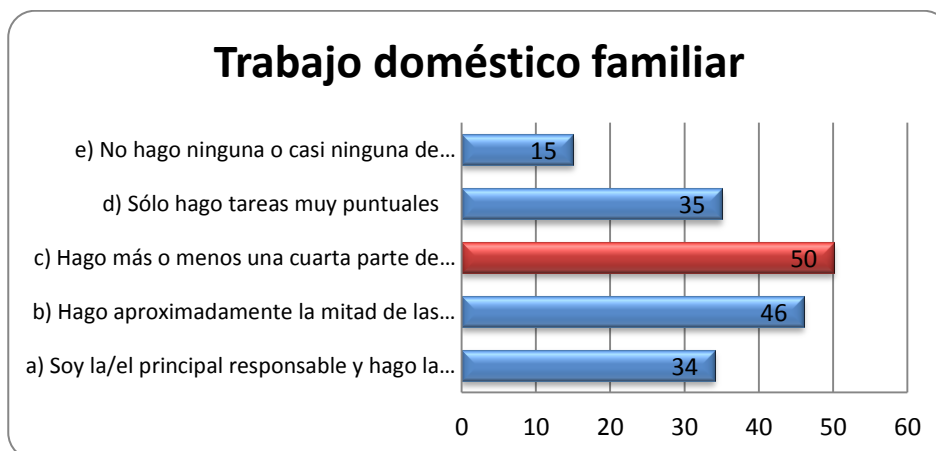


Figura 17. Trabajo doméstico familiar en el que participa el personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía. Fuente. Autoría Propia

La figura 17. Muestra la participación que tiene el personal de las UPC del Distrito Rumiñahui- Mejía en el trabajo doméstico y familiar de su entorno, donde se describe que 50 personas hacen más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

Pregunta 17) ¿Con qué frecuencia le cambian la hora de entrada y salida o los días que tiene establecido trabajar?

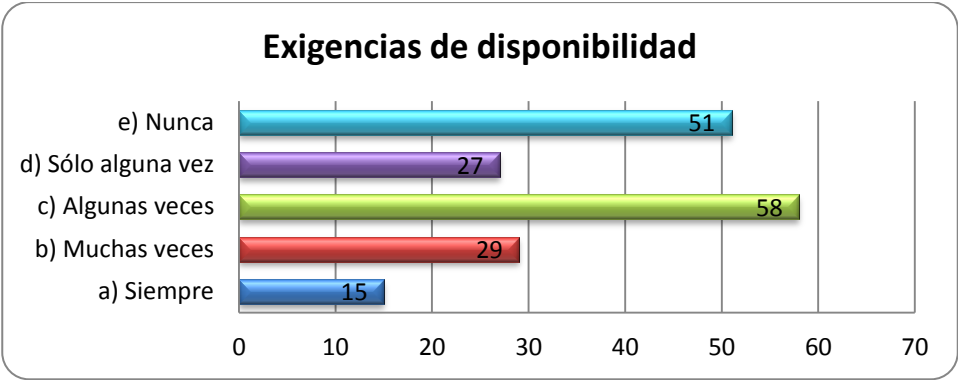


Figura 18. Exigencias de disponibilidad del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía. Fuente. Autoría Propia

La figura 18. Representa que 58 personas han experimentado algunas veces, el cambio de la hora de entrada, salida, y los días establecidos de trabajo.

Pregunta 18) Habitualmente ¿cuántas horas trabaja a la semana para ésta Institución?

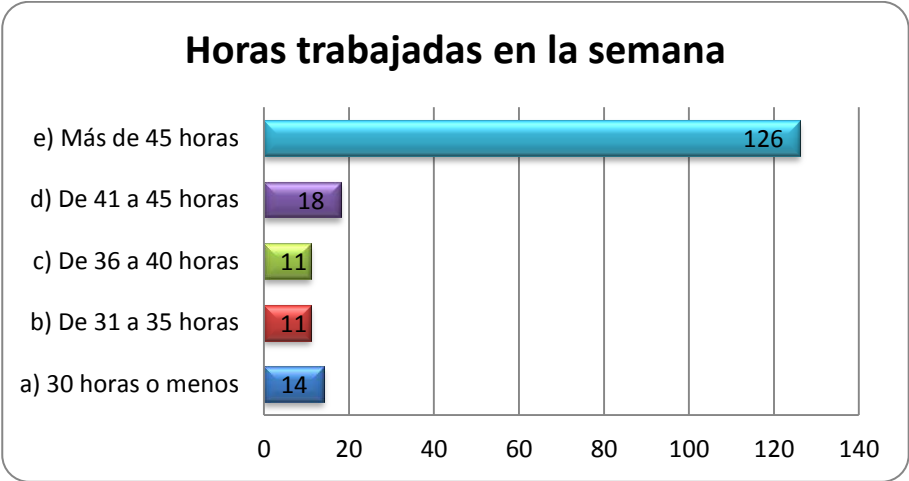


Figura 19. Horas de trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía Fuente. Autoría Propia

La figura 19., evidencia que 126 personas del personal de las UPC en el Distrito Rumiñahui- Mejía, expresan que trabajan más de 45 horas semanales.

Pregunta 19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolonga su jornada como mínimo media hora?

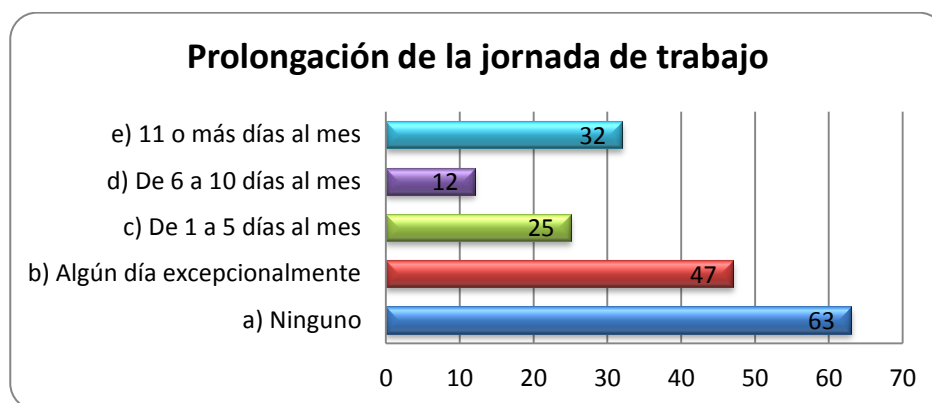


Figura 20. Prolongación de la jornada de trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía. Fuente. Autoría Propia

La figura 20. Representa los días en el mes en los que el personal policial prolonga su jornada de trabajo al menos media hora, y se refleja que 63 personas no prolongan su jornada de trabajo.

Tabla 11

Resultados de disponibilidad de recursos en las UPC del Distrito Rumiñahui Mejía

Pregunta 20) Teniendo en cuenta el trabajo que tiene que realizar y el tiempo asignado, diría que:

Opciones:	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	80	46	44	6	4
b) La planificación es realista	28	31	75	10	16
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	33	47	78	12	10

Fuente. Autoría propia

Según los resultados de la tabla 11 se evidencia las categorías más significativas, es decir en relación a la pregunta a) En tu departamento o sección falta personal, se observa que 80 personas afirman que siempre falta personal. Los resultados referentes a la pregunta b) La planificación es realista, 75 personas opinan que solo algunas veces la planificación es realista, y en la pregunta c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente, 78 personas piensan que solo algunas veces la tecnología es adecuada,

Pregunta 21) ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?

A continuación se detallan los resultados en la Figura 21:

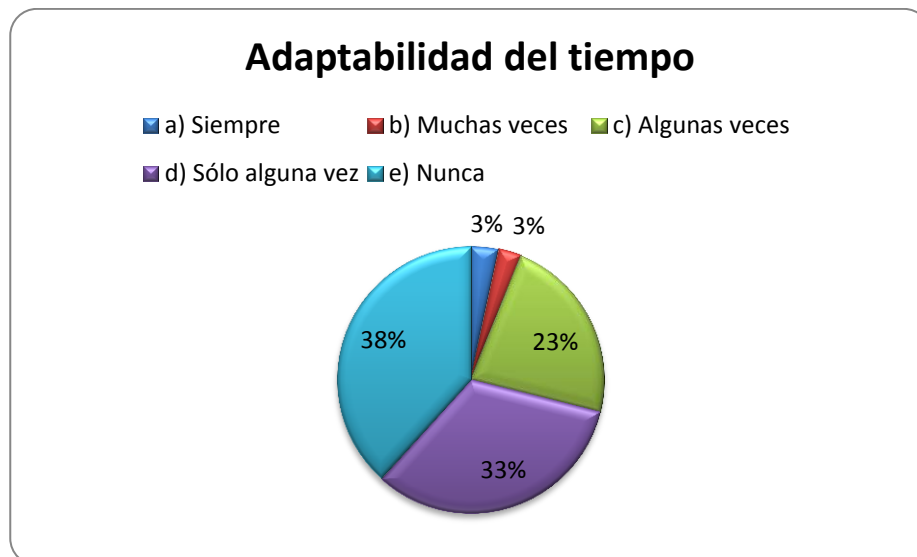


Figura 21. Posibilidad del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía para tomar un descanso en su jornada laboral
Fuente. Autoría Propia

La figura No 21, detalla que el 38% del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía nunca pueden decidir cuando tomar un descanso.

Pregunta 22) Aproximadamente ¿cuánto cobra neto al mes?

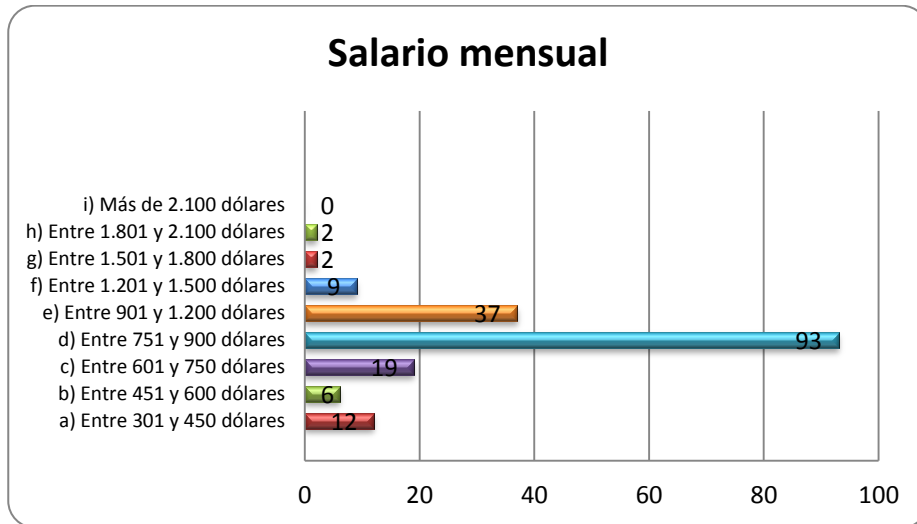


Figura 22. Rango salarial del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía
Fuente. Autoría Propia

La figura 22. Representa la categoría del salario mensual que percibe el personal de las UPC, y se evidencia que, la categoría más significativa se ubica en la opción e) entre 751 y 900 dólares, con un número de 93 miembros policiales.

Pregunta 23) Su salario es:

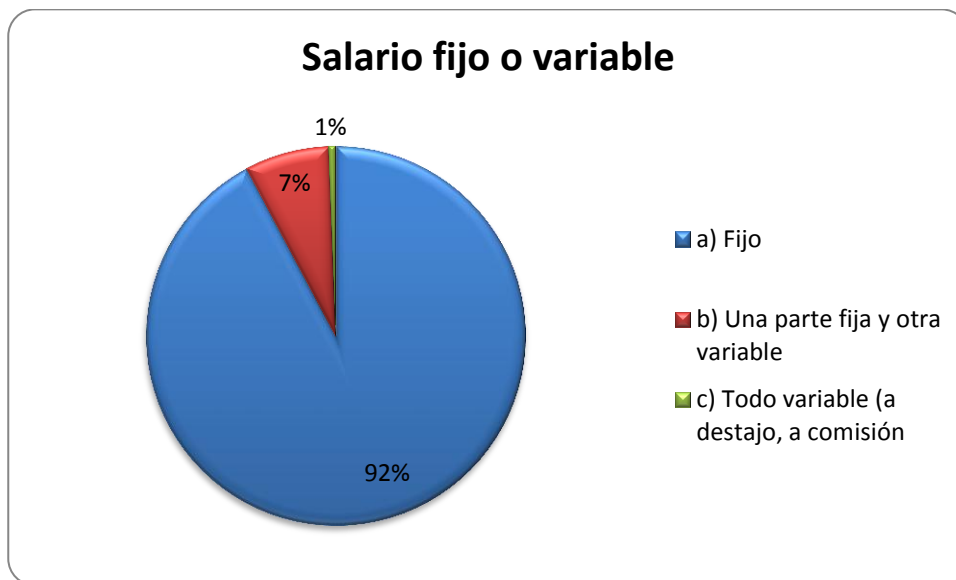


Figura 23. Composición del salario del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía
Fuente. Autoría Propia

La figura 23. Detalla la composición del salario y describe que el 92% del personal tiene un salario o sueldo fijo.

Pregunta 24 Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de su trabajo.

Tabla 12

Exigencias del trabajo

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de su trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Tiene que trabajar muy rápido?	34	60	67	12	7
b) En su trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente	35	60	59	11	15
c) Se retrasas en la entrega de su trabajo?	8	21	32	30	89
d) Su trabajo requiere que se calle su opinión?	21	27	49	26	57
e) La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	28	34	54	30	34
f) Su trabajo requiere que trate a todo el mundo por igual aunque no tenga ganas?	89	30	24	10	27
g) Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	44	49	54	25	8
h) Tiene influencia sobre el ritmo al que trabaja?	30	39	49	22	40
i) Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo ?	21	29	44	29	57
j) Tiene influencia sobre cómo realiza su trabajo?	30	37	47	26	40
k) Tienes influencia sobre qué hace en el trabajo?	39	36	41	25	39
l) Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?	26	31	55	36	32
m) Siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a sus tareas domésticas y familiares?	34	34	43	29	40
n) Piensa en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	27	28	41	36	48
o) Le resulta imposible acabar sus tareas laborales?	8	22	41	30	79
p) En su trabajo tiene que ocuparse de los problemas personales de otros?	32	26	24	27	71

Fuente: Autoría propia

La tabla 12, describe los resultados de la Pregunta No 24, pues, indaga las exigencias del trabajo, y sus características de tiempo, interferencia emocional, distribución de tareas, influencia en el trabajo, entre otras. Estas características están presentes en el personal de las UPC del Distrito Rumiñahui- Mejía y arroja el siguiente detalle:

Continuando con la presentación de resultados, a continuación se presenta el resultado de la pregunta No 25, donde hace referencia a las exigencias y contenido del trabajo, para mayor claridad el análisis se discutirá en el Capítulo V de ésta investigación.

Tabla 13

Exigencias y contenido del trabajo

25) Continuando con las exigencias y contenidos de su trabajo, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas: ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En Cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) su trabajo requiere que tengas iniciativa?	117	44	12	3	4
b) sus tareas tienen sentido?	115	44	14	5	2
c) las tareas que hace le parecen importantes?	128	40	7	4	1
d) su trabajo le afecta emocionalmente?	20	42	22	25	71
e) su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	131	34	8	5	2
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	107	54	15	3	1
g) se siente comprometido con su profesión?	144	27	6	2	1
h) su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus conocimientos y habilidades?	121	38	14	2	5
i) su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	37	44	32	30	37
j) su trabajo requiere que esconda sus emociones?	49	51	24	16	40
k) le exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como le traten?	97	46	12	8	17
l) su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos ?	115	46	11	4	4
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	91	59	20	7	3

Fuente: Autoría propia

La pregunta No 26 del cuestionario **CoPsoQ-istas21**, se refiere al grado de definición de las tareas y los resultados se exhiben a continuación en la tabla 14 con sus respectivas categorías y valores.

Tabla 14

Definición de la tarea

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de sus tareas. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En Cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en su empresa se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	27	43	42	29	39
b) su trabajo tiene objetivos claros?	90	48	30	7	5
c) se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	21	37	24	26	72
d) sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	110	41	21	5	3
e) recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	61	62	36	16	5
f) hace cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	58	55	34	22	11
g) sabe exactamente qué se espera de Ud. en el trabajo?	91	61	16	6	6
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?	69	58	33	11	9
i) tiene que hacer tareas que cree que deberían hacerse de otra manera?	38	61	33	25	23
j) tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	29	54	28	27	42

Fuente: Autoría propia

Para los resultados de la pregunta No 27, se presenta a continuación la Tabla 15, en esta tabla se identifica los valores para cada categoría, y trata sobre el apoyo que recibe el policía en el puesto de trabajo.

Tabla 15**Apoyo en el trabajo**

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibe en el trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibe ayuda y apoyo de sus compañeros en realización de tu trabajo?	58	60	47	11	4
b) sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo?	45	48	59	22	6
c) sus compañeros hablan con Ud. sobre cómo haces tu trabajo?	52	48	58	16	6
d) tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?	77	53	37	11	2
e) siente en su trabajo que forma parte de un grupo?	77	54	33	9	7
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	87	48	33	9	3
g) su jefe inmediato está dispuesto a escuchar sus problemas del trabajo?	41	50	61	20	8
h) recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato en realización de su trabajo?	36	56	57	23	8
i) su jefe inmediato habla con Ud. sobre cómo haces su trabajo?	37	50	53	30	10

Fuente: Autoría propia

Siguiendo con la exposición de los resultados de las preguntas del cuestionario, revisaremos a continuación la tabla 16 que expondrá los resultados de la Pregunta No 28 acerca de la inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Pregunta 28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus condiciones de trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Está preocupado/a por:

Tabla 16**Inseguridad en las condiciones de trabajo**

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus condiciones de trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Está preocupado/a por:

	En gran medida	En buena medida	En Cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad?	56	42	39	21	22
b) si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra su voluntad?	45	47	38	28	22
c) si le cambian de tareas contra su voluntad?	40	43	48	21	28
d) si le despiden o no le renuevan el contrato?	34	30	20	15	81
e) si le varían el salario (que no te le actualicen, que te le bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies...)?	39	30	21	17	73
F) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedase sin trabajo	76	33	28	15	28

Fuente: Autoría propia

La siguiente pregunta del cuestionario No 29, tiene relación con el reconocimiento, confianza y la justicia en el lugar del trabajo, en este caso en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía.

A continuación la tabla 17 muestra los siguientes resultados:

Pregunta 29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en su lugar de trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...

Tabla 17**Reconocimiento, confianza y Justicia en el trabajo**

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en su lugar de trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En Cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) su trabajo es valorado por la dirección?	56	56	42	17	9
b) la dirección le respeta en su trabajo?	45	71	40	18	6
c) recibe un trato justo en su trabajo?	37	69	46	20	8
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	48	76	34	17	5
e) Se puede fiar de la información procedente de la dirección?	37	73	43	17	10
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	34	73	40	24	9
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	29	63	50	22	16
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	32	63	49	25	11
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones ?	31	57	53	25	14
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	31	62	52	22	13
k) su actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional?	37	55	54	22	12
l) su actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	40	67	42	22	9
m) su actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	41	64	48	18	9
n) su actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	35	73	42	20	10

Fuente: Autoría propia

En la fase III del cuestionario hace referencia a la salud, bienestar y satisfacción del personal o del trabajador, es así La pregunta No 30 del cuestionario hace relación a la salud del trabajador y las respuestas se ven reflejadas en la Figura No 24.

Pregunta 30) En general ¿dirías que tu salud es?



Figura 24. Estado de Salud del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía
Fuente. Autoría Propia

En la figura 24 se observa que 29 personas de las Unidades de Policía Comunitaria cuentan con una salud excelente.

La pregunta No 31, refleja los resultados a través de la tabla 18 que se presenta a continuación. Hace referencia a como se ha sentido el personal en las cuatro últimas semanas, tanto en su estado físico como emocional.

Pregunta 31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

Tabla 18

Estado físico y emocional del personal

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se ha sentido agotado/a?	16	44	69	27	24
b) se ha sentido físicamente agotado/a?	14	41	69	33	23
c) ha estado emocionalmente agotado/a?	10	43	59	38	30
d) ha estado cansado/a?	16	38	70	40	16
e) ha tenido problemas para relajarse?	14	34	54	32	46
f) ha estado irritable?	13	28	49	38	52
g) ha estado tenso/a?	13	26	55	45	41
h) ha estado estresado/a?	18	30	62	44	26

Fuente: Autoría propia

La siguiente pregunta No 32, también hace referencia a como se ha sentido el trabajador emocionalmente en las últimas cuatro semanas, a continuación se presentan los resultados expuestos en la tabla 19.

Tabla 19

Estado emocional del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui- Mejía

32) Continuando con cómo se ha sentido durante las cuatro últimas semanas, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ha estado muy nervioso/a?	6	15	51	37	71
b) Se ha sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarle?	4	21	41	26	88
c) se ha sentido calmado/a y tranquilo/a?	60	54	47	9	10
d) se ha sentido desanimado/a y triste?	6	26	46	50	52
e) se ha sentido feliz?	68	59	41	5	7

Fuente: Autoría propia

La última pregunta del cuestionario trata acerca de la satisfacción en el trabajo, cuyas respectivas respuestas están reflejadas en la figura 25, la misma que se muestra a continuación:



Figura 25. Satisfacción en el trabajo del personal de las UPC del Distrito Rumiñahui-Mejía
Fuente. Autoría Propia

La figura 25 detalla que 131 personas se encuentran satisfechas en su trabajo y solo dos personas se encuentran muy insatisfechas.

Siguiendo el proceso del método CoPsoQ-istas21, posterior a la aplicación del cuestionario, corresponde realizar la asociación de las preguntas según cada dimensión. Información que servirá de apoyo para la evaluación de los riesgos psicosociales, su prevalencia y exposición.

Las siguientes tablas detallarán la asociación de las preguntas para cada dimensión del factor psicosocial.

Resultados de la Prevalencia de la Exposición de cada dimensión según el método CoPsoQ-istas21

El método CoPsoQ-istas21, posterior a realizar la aplicación del cuestionario, procede a realizar la asociación de las preguntas relacionadas con cada uno de los grupos de las 20 dimensiones que son consideradas para la evaluación del factor psicosocial, establece la Prevalencia por Exposición de la siguiente manera:

1. Más desfavorable para la salud, color rojo
2. En un nivel intermedio para la salud, coloca el color amarillo
3. Más favorable para la salud, color verde.

A continuación se describe la Prevalencia de la Exposición de las 20 dimensiones:

Tabla 20

Exigencias cuantitativas

Preguntas asociadas:	Siempre + muchas veces	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez + nunca
e) La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	62	28	34	54	30	34	64
o) Le resulta imposible acabar sus tareas laborales?	30	8	22	41	30	79	109
c) Se retrasas en la entrega de su trabajo?	29	8	21	32	30	89	119
g) Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	93	44	49	54	25	8	33
Total	154			181			385
Valor en porcentaje	21,39			25,14			53,47

Fuente: Autoría Propia

En la tabla 20 se detalla los resultados de la dimensión de Exigencias cuantitativas, donde el 53,47% del personal, objeto de estudio se encuentra en una situación favorable para la salud.

Tabla 21

Dimensión: Ritmo del Trabajo

Preguntas asociadas:	Siempre+ muchas veces	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez + nunca
a) Tiene que trabajar muy rápido?	94	34	60	67	12	7	19
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	161	107	54	15	3	1	4
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	150	91	59	20	7	3	10
Total	405			102			33
Valor en porcentaje	75,00			18,89			6,11

Fuente: Autoría Propia

La tabla 21, detalla que la Dimensión de Ritmo de Trabajo se encuentra en un 75% más desfavorable para la salud de los miembros de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía

Tabla 22

Dimensión: Exigencias emocionales

Preguntas asociadas:	Siempre+ muchas veces	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez + nunca
a) En su trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	95	35	60	59	11	15	26
p) En su trabajo tiene que ocuparse de los problemas personales de otros?	58	32	26	24	27	71	98
d) su trabajo le afecta emocionalmente?	62	20	42	22	25	71	96
i) su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	81	37	44	32	30	37	67
Total	296			137			287
Valor en porcentaje	41,1			19,0			39,9

Fuente: Autoría Propia

La tabla 22, detalla la Dimensión de Exigencias Emocionales, refleja que el 41, 1% de la población, objeto de estudio, se encuentra en un nivel más desfavorable para la salud.

Tabla 23

Dimensión: Doble presencia

Preguntas asociadas:	Siempre+ muchas veces	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez + nunca
n) Piensa en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	55	27	28	41	36	48	84
m) Siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a sus tareas domésticas y familiares?	68	34	34	43	29	40	69
Total	123			84			153
Valor en porcentaje	34,17			23,33			42,50

Fuente: Autoría Propia

La tabla 23, en la Dimensión Doble Presencia, demuestra que el 34,4% de la población estudiada se encuentra en un nivel más desfavorable para la salud

Tabla 24

Dimensión: Conflicto del rol

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
f) hace cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	113	58	55	34	22	11	33
c) se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	58	21	37	24	26	72	98
i) tiene que hacer tareas que cree que deberían hacerse de otra manera?	99	38	61	33	25	23	48
j) tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	83	29	54	28	27	42	69
Total	353			119			248
Valor en porcentaje	49,03			16,53			34,44

Fuente: Autoría Propia

Los resultados de la tabla 24, en la dimensión del Conflicto del Rol, describen una situación donde el 49,03% de la población se encuentra en un nivel más desfavorable para la salud.

La tabla 25, detalla que la Dimensión de Apoyo Social entre Compañeros se encuentra en un 57,59% de los miembros policiales en una categoría más favorable para la salud.

Tabla 25

Dimensión: Apoyo social de compañeros

Preguntas asociadas:	Siempre+ muchas veces	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez + nunca
a) recibe ayuda y apoyo de sus compañeros en realización de tu trabajo?	118	58	60	47	11	4	15
b) sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo?	93	45	48	59	22	6	28
c) sus compañeros hablan con Ud. sobre cómo haces tu trabajo?	100	52	48	58	16	6	22
Total	311			164			65
Valor en porcentaje	57,59			30,37			12,04

Fuente: Autoría Propia

En la siguiente tabla 26 se demuestra los siguientes resultados:

Tabla 26

Dimensión: Sentimiento de grupo

Preguntas asociadas:	Siempre+ muchas veces	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez + nunca
d) tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?	130	77	53	37	11	2	13
e) siente en su trabajo que forma parte de un grupo?	131	77	54	33	9	7	16
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	135	87	48	33	9	3	12
Total	396			103			41
Valor en porcentaje	73,33			19,07			7,59

Fuente: Autoría Propia

En la tabla 26, refleja la Dimensión de Sentimiento de grupo, donde se observa que el 73,33% de la población en estudio se encuentra en la categoría más favorable para la salud.

Tabla 27

Dimensión: Apoyo Social de superiores

Preguntas asociadas:	Siempre+ muchas veces	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez + nunca
g) su jefe inmediato está dispuesto a escuchar sus problemas del trabajo?	91	41	50	61	20	8	28
h) recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato en realización de su trabajo?	92	36	56	57	23	8	31
i) su jefe inmediato habla con Ud. sobre cómo haces su trabajo?	87	37	50	53	30	10	40
Total	270			171			99
Valor en porcentaje	50,00			31,67			18,33

Fuente: Autoría Propia

En la Dimensión Apoyo social de sus superiores, los resultados se encuentran detallados en la tabla 27, y se evidencia que el 50% de la población en estudio se encuentran en una categoría más favorable para la salud.

Tabla 28

Dimensión: Previsibilidad

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
a) en su empresa se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	70	27	43	42	29	39	68
e) recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	123	61	62	36	16	5	21
Total	193			78			89
Valor en porcentaje	53,61			21,67			24,72

Fuente: Autoría Propia

La Dimensión de Previsibilidad, según detalla la tabla 28, denota que el 53,61 % de la p estudiada se encuentra en una situación más favorable para la salud.

Tabla 29

Dimensión: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +En ninguna medida
a) si le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad?	98	56	42	39	21	22	43
b) si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra su voluntad?	92	45	47	38	28	22	50
c) si le cambian de tareas contra su voluntad?	83	40	43	48	21	28	49
e) si le varían el salario (que no te le actualicen, que te le bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies...)?	69	39	30	21	17	73	90
Total	342,00			146,00			232,00
Valor en porcentaje	47,50			20,28			32,22

Fuente: Autoría Propia

La Dimensión Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo, detalla en la tabla 29 que el 47,50 % de la población, se encuentra en una categoría más desfavorable para la salud.

Tabla 30

Dimensión: Exigencias de esconder emociones

Preguntas asociadas:	Siempre+ muchas veces	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez + nunca
f) Su trabajo requiere que trate a todo el mundo por igual aunque no tenga ganas?	119	89	30	24	10	27	37
k) le exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como le traten?	143	97	46	12	8	17	25
d) Su trabajo requiere que se calle su opinión?	48	21	27	49	26	57	83
j) su trabajo requiere que esconda sus emociones?	100	49	51	24	16	40	56
Total	410			109			201
Valor en porcentaje	56,94			15,14			27,92

Fuente: Autoría Propia

La tabla 30, detalla los resultados de la Dimensión Exigencias de esconder emociones, donde se expone que el 56,4% de los miembros policiales, objeto de estudio se encuentran en una categoría más desfavorable para la salud.

Tabla 31

Dimensión: Influencia

Preguntas asociadas:	Siempre+ muchas veces	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez + nunca
h) Tiene influencia sobre el ritmo al que trabaja?	69	30	39	49	22	40	62
i) Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo ?	50	21	29	44	29	57	86
j) Tiene influencia sobre cómo realiza su trabajo?	67	30	37	47	26	40	66
k) Tiene influencia sobre qué hace en el trabajo?	75	39	36	41	25	39	64
Total	261			181			278
Valor en porcentaje	36,25			25,14			38,61

Fuente: Autoría Propia

La tabla 31, evidencia la Dimensión Influencia, donde el observa que el 36,25% de la población estudiada se encuentra en una categoría más favorable para la salud.

Tabla 32

Dimensión: Posibilidades de desarrollo

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
a) su trabajo requiere que tengas iniciativa?	161	117	44	12	3	4	7
e) su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	165	131	34	8	5	2	7
h) su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus conocimientos y habilidades?	159	121	38	14	2	5	7
l) su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos ?	161	115	46	11	4	4	8
Total	646			45			29
Valor en porcentaje	89,72			6,25			4,03

Fuente: Autoría Propia

La tabla 32, expone las Posibilidades de desarrollo, donde se observa que el 89,72% de la población estudiada se encuentra en una situación más favorable para la salud.

Tabla 33

Dimensión: Sentido del trabajo

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
b) sus tareas tienen sentido?	159	115	44	14	5	2	7
c) las tareas que hace le parecen importantes?	168	128	40	7	4	1	5
g) se siente comprometido con su profesión?	171	144	27	6	2	1	3
Total	498			27			15
Valor en porcentaje	92,22			5,00			2,78

Fuente: Autoría Propia

La tabla 33, detalla los resultados para la Dimensión Sentido del trabajo, reflejando que el 92,22% de la población se encuentra en una categoría más favorable para la salud.

Tabla 34

Dimensión: Claridad del Rol

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
b) su trabajo tiene objetivos claros?	138	90	48	30	7	5	12
d) sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	151	110	41	21	5	3	8
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?	127	69	58	33	11	9	20
Total	416			84			40
Valor en porcentaje	77,04			15,56			7,41

Fuente: Autoría Propia

La Dimensión Claridad del Rol, refleja los resultados en la tabla 34, donde se evidencia que el 77,04% de la población se encuentra en la categoría más favorable para la salud.

Tabla 35

Dimensión: Claridad del Liderazgo

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
k) su actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional?	92	37	55	54	22	12	34
l) su actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	107	40	67	42	22	9	31
m) su actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	105	41	64	48	18	9	27
n) su actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	108	35	73	42	20	10	30
Total	412			186			122
Valor en porcentaje	57,22			25,83			16,94

Fuente: Autoría Propia

La tabla 35, refleja la Dimensión Claridad de Liderazgo, y detalla que el 57,22% de la población estudiada se encuentra en una categoría más favorable para la salud.

Tabla 36

Dimensión: Reconocimiento

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
a) su trabajo es valorado por la dirección?	112	56	56	42	17	9	26
b) la dirección le respeta en su trabajo?	116	45	71	40	18	6	24
c) recibe un trato justo en su trabajo?	106	37	69	46	20	8	28
Total	334			128			78
Valor en porcentaje	61,85			23,70			14,44

Fuente: Autoría Propia

La tabla 36, describe la Dimensión Reconocimiento detallando que el 61,85% de la población estudiada se encuentra en una categoría más favorable para la salud

Tabla 37

Dimensión: Inseguridad sobre el empleo

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
d) si le despiden o no le renuevan el contrato?	64	34	30	20	15	81	96
F) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedases sin trabajo	109	76	33	28	15	28	43
Total	173			48			139
Valor en porcentaje	48,06			13,33			38,61

Fuente: Autoría Propia

Los resultados de La Dimensión Inseguridad sobre el Empleo, refleja que el 48,06% de la población estudiada se encuentra en una categoría más desfavorable para la salud.

Tabla 38

Dimensión: Confianza vertical

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	124	48	76	34	17	5	22
e) Se puede fiar de la información procedente de la dirección ?	110	37	73	43	17	10	27
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones ?	88	31	57	53	25	14	39
Total	322			130			88
Valor en porcentaje	59,63			24,07			16,30

Fuente: Autoría Propia

La tabla 38 describe los resultados para la Dimensión Confianza Vertical, y detalla que el 59,63% de la población se encuentra en una categoría más favorable para la salud.

Tabla 39

Dimensión: Justicia

Preguntas asociadas:	En gran medida+ en buena medida	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida	En alguna medida +en ninguna medida
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	107	34	73	40	24	9	33
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	92	29	63	50	22	16	38
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	95	32	63	49	25	11	36
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	93	31	62	52	22	13	35
Total	387			191			142
Valor en porcentaje	53,75			26,53			19,72

Fuente: Autoría Propia

En la tabla 39 se observa los resultados de la Dimensión Justicia, según lo detallado, la población estudiada se encuentra en la situación más favorable con un 53,75%.

Tabla 40

Prevalencia de la Exposición de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial presentados en el Personal de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía

Más problemáticas	MAS DESVAFORABLE	SITUACION INTERMEDIA	MAS FAVORABLE
Ritmo del trabajo	75,00	18,89	6,11
Exigencias de esconder emociones	56,94	15,14	27,92
Conflicto del rol	49,03	16,53	34,44
Inseguridad sobre el empleo	48,06	13,33	38,61
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	47,50	20,28	32,22
Exigencias emocionales	41,1	19,0	39,9
Influencia	38,61	25,14	36,25
Doble Presencia	34,17	23,33	42,50
Previsibilidad	24,72	21,67	53,61
Exigencias cuantitativas	21,39	25,14	53,47
Justicia	19,72	26,53	53,75
Apoyo social de superiores	18,33	31,67	50,00
Claridad del liderazgo	16,94	25,83	57,22
Confianza vertical	16,30	24,07	59,63
Reconocimiento	14,44	23,70	61,85
Apoyo social de compañeros	12,04	30,37	57,59
Sentimiento de grupo	7,59	19,07	73,33
Claridad del rol	7,41	15,56	77,04
Posibilidades de desarrollo	4,03	6,25	89,72
Sentido del trabajo	2,78	5,00	92,22
Menos problemáticas			

Fuente: Autoría propia

La prevalencia de la exposición de cada dimensión se presenta en la tabla 40, donde se expone cada una de las 20 Dimensiones que considera el método CoPsoQ-istas21 para la evaluación de los riesgos psicosociales, los resultados se detallan en tres categorías:

- a. Rojo más desfavorable para la salud.

- b. Amarillo intermedio.
- c. Verde más favorable para la salud.

De esta manera los resultados se ubican en color rojo, en forma ascendente desde el menos problemático y más desfavorable para la salud, hasta el más problemático o desfavorable para la salud de los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía.

Las derivaciones expuestas en la tabla 40, se encuentran relacionadas de manera directa con el origen de cada una de las exposiciones o dimensiones, y son los diferentes factores psicosociales que considera el método CoPsoQ-istas21 para el estudio.

Es así que una de las exposiciones como es el *Ritmo de Trabajo*, detalla que el 75% de la población estudiada, se encuentra en una categoría más desfavorable para la salud, lo que denota su origen, o consecuencia por la falta de personal, la incorrecta medición de tiempos para la realización de la tarea, y la mala distribución de tareas o actividades asignadas por puesto de trabajo, en consecuencia falta de definición de perfiles por puesto asignados, así como también demuestra claramente la falta del orgánico funcional en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía.

Los resultados expuestos a través de éste Capítulo, y obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario CoPsoQ-istas21, más la información obtenida en la observación de campo, servirán para interpretar y analizar la situación actual de los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, y serán de aporte para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que se describirá en el Capítulo V que se detalla a continuación.

CAPÍTULO V

5. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo comprende la interpretación de los resultados obtenidos en la investigación con el fin de establecer la situación actual y la línea base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como el planteamiento, desarrollo y diseño del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía, bajo la Resolución No. C.D. 513.

Bajo éste contexto los resultados se expondrán bajo el siguiente esquema:

5.1 Situación actual de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía en relación a la seguridad y salud en el trabajo.

- a. Identificación de peligros y riesgos físicos
- b. Identificación de peligros y riesgos químicos
- c. Identificación de peligros y riesgos biológicos
- d. Identificación de peligros y riesgos ergonómicos

1.5 Identificación de peligros y riesgos psicosociales

- Evaluación de los riesgos psicosociales según el método CoPsoQ-istas21
- Análisis de la evaluación , prevalencia y exposición según el proceso del método CoPsoQ-istas21

5.2 Definición de la Línea base de cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía.

5.3 Desarrollo, documentación y diseño de los lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la Resolución No. C.D. 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del trabajo para las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía bajo el siguiente esquema:

5.4 Estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- a. Política
- b. Planificación
- c. Organización
- d. Resolución No. C.D. 513 (Gestión Técnica)

La estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se describe a continuación:

**Modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud
Ocupacional para las Unidades de Policía Comunitaria
del Distrito Rumiñahui-Mejía**

Figura 1



Fuente: Autoría Propia

- 5.5 Análisis y diseño, según de la Resolución No. C.D. 513: Reglamento General del Seguro de Riesgos del trabajo
- 5.5.1 Relación con la Ley de Personal y la Ley de Seguro Social de la Policía Nacional en referencia a los Capítulos del I al capítulo X de la Resolución No. C.D. 513.

5.5.2 Prevención de riesgos laborales

5.5.2.1 Identificación de Peligros

5.5.2.2 Metodología de identificación de riesgos

5.5.2.3 Metodología de evaluación de riesgos

5.5.2.4 Principios de Acción preventiva

5.5.2.5 Mecanismos de la prevención

5.5.2.6 Investigación y seguimiento

5.5.2.7 Evaluación de la prevención

5.5.3 Readaptación y reinserción laboral.

Con la estructura detallada anteriormente se procederá a exponer los resultados obtenidos y a desarrollar la propuesta de investigación.

Posterior a la aplicación de las técnicas de investigación descritas en la Metodología del Capítulo III en el numeral 3.2 de éste documento, y en base a los resultados obtenidos y detallados en el numeral 4 del Capítulo IV, se analiza a continuación la situación actual de la seguridad y salud ocupacional del grupo de trabajo de las Unidades de Policía Comunitaria (UPC) del Distrito Rumiñahui- Mejía.

En primer lugar fue necesario realizar la Identificación de peligros y factores de riesgo: Físico, Químico, Biológico, Ergonómico, Psicosocial. Proceso se realizó a través de la observación de campo y el check list que se adjunta a éste documento como Anexo 1.

Una vez identificados los factores que se presentan con mayor grado de concentración, en éste caso los factores de riesgo psicosociales, se aplicó el cuestionario del método **CoPsoQ-istas21** (Anexo 1) que sirve para identificar, evaluar y controlar dichos factores.

A continuación se expone la interpretación de los resultados detallados en el capítulo IV de esta Investigación.

5.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LAS UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIA DEL DISTRITO RUMIÑAHUI-MEJÍA

En base a los resultados obtenidos en la investigación, en relación al sistema de seguridad y salud ocupacional para los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, se detalla:

1. En relación al Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, la Policía Nacional del Ecuador cuenta con una Política de Seguridad, Sin embargo el personal de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía la desconocen.
2. Las Unidades de Policía Comunitaria, no cuentan con documentación e información del Sistema de seguridad y salud ocupacional.
3. Los miembros de las Unidades de Policía Comunitaria si cuentan con evaluaciones periódicas a nivel médico y psicológico.
4. Los miembros de las Unidades de Policía Comunitaria desconocen si existe una planificación preventiva para los factores de riesgo.
5. En relación a la identificación de peligros y factores de riesgo se expone:

5.1.1 IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO FÍSICO

Las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, según lo expuesto en el Capítulo IV, en la *tabla 6*, detalló con claridad todos los factores físicos que se tomaron en cuenta para la identificación de peligros, según los resultados expuestos se identificó que los factores físicos en conjunto, no representan un potencial factor de riesgo, sin embargo, existen algunos factores que serán analizados detenidamente en el Grupo de Trabajo, pues al existir filtraciones de agua, tanto en paredes como en los tumbados, será necesario que el Grupo de Trabajo que se conformará en las Unidades de Policía Comunitaria, incluya el factor *filtración de agua en el espacio físico* en la Matriz de Planificación para su control y mejora continua, esta medida es de carácter urgente.

Es preciso indicar que la filtración de agua puede producir accidentes de trabajo como es la caída del personal por el piso resbaloso, o cualquier otra circunstancia que pudiera producir una consecuencia grave en relación a la seguridad y salud de los miembros policiales.

Para el factor *espacio físico reducido* se observa que 4 unidades no cuentan con el espacio físico apropiado, es decir no cuentan con habitaciones separadas para el personal femenino, al presentarse este factor, es necesario que el Grupo de trabajo incluya también este factor en la Matriz de planificación, pues las medidas a tomarse serán en favor de la seguridad física y emocional del personal femenino en su espacio laboral.

Se considerará la actividad de trabajo de los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria, ya que por la naturaleza de sus labores, muchos de ellos permanecerán y descansarán en la Unidad de trabajo, y siendo el caso el contar con las condiciones idóneas para el desarrollo de sus funciones se vuelve fundamental y prioritario.

En relación al factor *iluminación insuficiente*, 5 Unidades se ubican en ésta categoría, y la razón que se identificó es la falta de focos o lámparas en el sitio. Será una medida que a contemplar también en la Matriz de Planificación, y como medida de acción la dotación de éstos recursos.

El factor *temperatura baja*, se debe a que las Unidades no cuentan con la comodidad para que el personal policial permanezca largas jornadas dentro del espacio físico, es el caso de una UPC que funciona en un local comercial en el sector de Sangolquí, ésta Unidad cumpliría funciones de atención ciudadana como las demás UPC, sin embargo debe acoplarse las condiciones físicas para propiciar la comodidad del personal, construyendo el espacio con las adecuaciones físicas respectivas para descanso.

A continuación se presenta la lista de factores que fueron considerados para su identificación.

Factor de Riesgo Físico

- Temperatura elevada
- temperatura baja
- iluminación insuficiente
- iluminación excesiva
- ruido
- vibración
- radiaciones ionizantes
- radiación no ionizante (UV, IR, electromagnética)
- presiones anormales (presión atmosférica, altitud geográfica)
- ventilación insuficiente (fallas en la renovación de aire)
- manejo eléctrico
- espacio físico inadecuado
- espacio físico reducido
- piso irregular, resbaladizo
- obstáculos en el piso
- desorden
- maquinaria desprotegida
- manejo de herramienta cortante y/o punzante
- circulación de maquinaria y vehículos en áreas de trabajo
- filtración de agua en el espacio físico
- transporte mecánico de cargas
- trabajo a distinto nivel
- trabajo subterráneo
- trabajo en altura (desde 1.8 metros)
- caída de objetos por derrumbamiento o desprendimiento
- caída de objetos en manipulación
- proyección de sólidos o líquidos
- superficies o materiales calientes
- trabajos de mantenimiento

Fuente de Referencia: Matriz de Riesgo. Ministerio de Relaciones Laborales

En resumen se puede mencionar que del total de los peligros y factores de riesgo observados, el 15.78% de los factores de riesgo físico se encuentran presentes, lo que equivale a 6 factores del total de 38 riesgos físicos observados, por ende, estos factores serán analizados para la mejora continua y para la planificación de su prevención.

5.1.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE FACTORES DE RIESGO QUÍMICO

En la tabla 7 se presentó los resultados de la identificación de peligros para los factores de riesgo químico los mismos que no presentaron en grupo ningún tipo de riesgo, debido a su ausencia en el lugar de trabajo de las Unidades de Policía Comunitaria, sin embargo no se descarta la presencia del factor de *smog (contaminación ambiental)*, dado que

éste factor está presente en el ambiente externo de las UPC, y , debido a que una de las actividades que realiza el personal policial es el patrullaje de la zona, el smog se encuentra en el medio ambiente, por ende se encuentran expuestos a éste tipo de contaminación. El Grupo de Trabajo considerará este factor en la matriz de planificación, y promoverá las acciones para la dotación de mascarillas de protección. Los factores de riesgo químico que se detallaron para su identificación fueron:

Factor de Riesgo Químico

- polvo orgánico
- polvo inorgánico (mineral o metálico)
- gases de..... (especificar)
- vapores de.....(especificar)
- nieblas de...(especificar)
- aerosoles (especificar)
- smog (contaminación ambiental)
- manipulación de químicos (sólidos o líquidos) ...
especificar

Fuente de referencia: Matriz de Riesgo. Ministerio de Relaciones Laborales

La presencia del factor de smog, es un factor equivalente al 12,5% del total de factores observados en la investigación, es decir se observó la presencia de uno de los 8 factores analizados.

5.1.3 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE FACTORES DE RIESGO BIOLÓGICOS

En relación a la identificación de los factores de riesgo biológico, después de la observación de campo y con los resultados expuestos en el Capítulo IV en la tabla 8 de ésta investigación, se determinó que no existen peligros que puedan ocasionar factores de riesgo biológico.

Los factores de riesgo biológico como objeto de observación fueron:

Factor de Riesgo Biológico

- elementos en descomposición
- animales peligrosos (salvajes o domésticos)
- animales venenosos o ponzoñosos
- presencia de vectores (roedores, moscas, cucarachas)
- insalubridad - agentes biológicos (microorganismos, hongos, parásitos)
- consumo de alimentos no garantizados
- alérgenos de origen vegetal o animal

Fuente de referencia: Matriz de Riesgo. Ministerio de Relaciones Laborales

5.1.4 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICOS

Se realizó la identificación de peligros de riesgo ergonómicos, según los resultados expuestos en la tabla 9 del capítulo anterior, se observó que tres unidades detallaron que existe el factor de *sobreesfuerzo físico*, debido a que en algunas ocasiones deben doblar turnos de trabajo, y expusieron que se debe a la falta de personal. Este factor será considerado por el Grupo de Trabajo en la matriz de planificación, con el fin de tomar medidas preventivas. A excepción de *sobreesfuerzo físico*, el resto de factores que se describen a continuación no tuvieron ninguna presencia.

Factor de Riesgo Ergonómico

- sobreesfuerzo físico
- levantamiento manual de objetos
- movimiento corporal repetitivo
- posición forzada (de pie, sentada, encorvada, acostada)
- uso inadecuado de pantallas de visualización PVDs

Fuente de referencia: Matriz de Riesgo. Ministerio de Relaciones Laborales

En relación a los peligros y factores de riesgo ergonómico, se detectó uno de los cinco factores observados, equivalente al 20%, y es la presencia de sobreesfuerzo físico.

5.1.5 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

La Tabla 10 que se presentó en el Capítulo IV, detalló los factores de riesgo psicosociales detectados en el personal que labora en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía, los factores identificados fueron:

Factores de Riesgo Psicosociales	
•	turnos rotativos
•	trabajo nocturno
•	trabajo a presión
•	alta responsabilidad
•	sobrecarga mental
•	minuciosidad de la tarea
•	trabajo monótono
•	inestabilidad en el empleo
•	déficit en la comunicación
•	inadecuada supervisión
•	relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas
•	desmotivación
•	desarraigo familiar
•	agresión o maltrato (palabra y obra)
•	trato con clientes y usuarios
•	amenaza delincencial
•	inestabilidad emocional

Fuente de referencia: Matriz del Ministerio de Relaciones Laborales

Los factores de riesgo psicosocial predominaron en la Identificación de los factores de riesgo para el personal de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía, pues, 13 de los 20 factores se encuentran identificados que si existen, mientras que 7 de los 20 factores no están presentes, lo que equivale al

76,47%. Es decir, los factores de riesgo psicosocial se encuentran presentes en mayor porcentaje en relación a los otros factores de riesgo físico, químico, biológico, y ergonómico.

Una vez identificados cuales fueron los factores de riesgo predominante en el personal de las unidades de Policía, en éste caso, los factores de riesgo psicosocial, se procedió a realizar la evaluación de los mismos. Para el efecto de evaluación se aplicó el cuestionario del método **CoPsoQ-istas21**(Anexo 3), el mismo que se servirá para identificar con claridad los factores que intervienen en éste grupo de riesgos laborales.

A continuación se hace un análisis e interpretación de los resultados encontrados en los factores de riesgo psicosociales, presentes en los miembros de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía.

5.1.5.1 Evaluación de riesgos psicosociales

En ésta investigación se realizará la evaluación de riesgos psicosociales, por ser estos factores los que han predominado dentro de la identificación de riesgos, en el personal de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía.

El método **CoPsoQ-istas21**, cumple con un proceso para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

Después de aplicar la encuesta a través del cuestionario **CoPsoQ-istas21**, (Anexo 3), se asoció las respuestas según la correspondencia que hace el método **CoPsoQ-istas21**, el mismo que se realizó a través de la asociación de las preguntas para cada dimensión. Dichos resultados se presentaron en la tabla 40 del Capítulo IV de esta investigación.

Se ubicó los resultados desde el mayor al menor nivel en la categoría más desfavorable para la salud de los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía.

Los resultados de la prevalencia de la exposición de las 20 dimensiones del factor psicosocial, servirá de sustento para diseñar las medidas preventivas en el grupo que fue el objeto de estudio. Este estudio servirá para la aplicación de la matriz de planificación que realizará el Grupo de Trabajo de las Unidades, en caso de que el sistema sea implementado en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía.

5.1.5.1.1 Prevalencia de la exposición

La prevalencia de exposición se refiere a la proporción de trabajadores que se encuentran en una situación de exposición. La tabla 40 expuesta en el Capítulo IV, identifica claramente cada una de las Dimensiones que el método CoPsoQ-istas²¹ considera para el análisis de los factores de riesgo psicosocial. Se identifica a través de rangos y se caracteriza por colores asignados, es decir:

- Factores más desfavorables para la salud, color rojo.
- Factores en exposición intermedio para la salud, color amarillo.
- Factores más favorables para la salud, color verde.

5.1.5.1.2 Exposiciones

Según el Manual del método **CoPsoQ-istas²¹**, unifican los resultados de las preguntas que corresponden a cada grupo o dimensión para sacar un resultado expresado en valores de porcentaje en relación al total de la población encuestada. Se determinó las respuestas y se relacionó las preguntas según cada grupo o dimensión de exposición. Los resultados se exponen en la tabla 40 del capítulo IV de esta investigación.

Según el método **CoPsoQ-istas²¹**, existen preguntas específicas que ayudan a determinar la prevalencia de exposición para cada dimensión, las preguntas asociadas para cada dimensión se detallan en el Manual del Método CoPsoQ-istas²¹, (Anexo 4) de éste documento.

En resumen, la tabla 40 del Capítulo IV, identificó las distintas dimensiones según la prevalencia de exposición, y el porcentaje del personal evaluado que se ubicó en cada una de ellas, conociendo que en la categorías más desfavorables para la salud (rojo) y más problemáticas se encuentran las Dimensiones: Ritmo del trabajo con un 75%, Exigencias de esconder emociones con el 56,94%, Conflicto del rol con un porcentaje de 49,03% de la población estudiada. Mientras que las más favorables para la salud (verde) y menos problemáticas se encuentran las Dimensiones: Sentido de trabajo con el 92,22%, Posibilidades de desarrollo con el 89,72%, Claridad del rol con el 77,04% de la población estudiada.

Para continuar con el proceso de prevención de riesgos, y conociendo el nivel en se encuentran las dimensiones, es necesario identificar el origen de las dimensiones.

Cabe indicar que las veinte dimensiones se encuentran detalladas en la tabla 40 del Capítulo IV de ésta investigación y para la comprensión e identificación del origen de las mismas, será necesario dirigirse al Capítulo II donde se detalló la definición y el origen de cada una de las dimensiones según el manual del método **CoPsoQ-istas21**.

Este procedimiento se realiza con el fin de tomar medidas preventivas según la Matriz de Planificación será analizada por el grupo de trabajo, (GT). El grupo de trabajo estará conformado por personal del Alto Mando de la Policía Nacional o sus delegados, el técnico de seguridad y salud ocupacional y los miembros policiales.

El método **CoPsoQ-istas21**, aplicado a la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui. Mejía, arrojó datos donde se evidencia que a través de la exposición y prevalencia de las dimensiones investigadas, existen dimensiones que se ubican en una exposición más desfavorable para la salud de los miembros policiales.

Según los resultados de la Tabla 40, expuesta en el Capítulo IV, las dimensiones que se encuentran más desfavorables para la salud son:

- Ritmo de trabajo, con un nivel del 75%. Su origen está enfocado en la falta de personal, la incorrecta medición de tiempos para la realización de la tarea, y la mala distribución de tareas o actividades asignadas por puesto de trabajo.
- Exigencias de esconder sus emociones, con un porcentaje del 56,94%. Su origen está orientado a la atención de las personas y debido a su naturaleza del trabajo y actividades que desempeñan los miembros policiales, esta dimensión no puede ser eliminada. Sin embargo es importante analizarla en el grupo de trabajo para su prevención.
- Las siguientes dimensiones como conflicto del rol con un 49,03%; Inseguridad sobre el empleo con el 48,06%; e inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un porcentaje del 47,50%, nos revelan que el personal policial de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, presentan conflictos al conocimiento concreto de las tareas en situaciones donde las tareas y actividades no se encuentran diseñadas para cada puesto de trabajo.

También se evidencia la preocupación que tienen los miembros policiales sobre la preocupación por el futuro en relación a su ocupación, es decir la estabilidad que tiene en su empleo, dicho de otra manera el estar condicionado todo el tiempo a constantes pases a diferentes Unidades o a trabajar en otras localidades, crea inseguridad en las condiciones de trabajo lo que afecta de manera desfavorable a la salud ocupacional de los miembros policiales.

- Por otro lado dentro de la situación más favorable para la salud ocupacional de los miembros policiales, se encuentra la dimensión del **sentido de trabajo** con un 92,22%, así como también las **posibilidades de desarrollo** con un porcentaje del 89,72%, **sentimiento de grupo** y **apoyo social de compañeros**.

Una vez analizada la situación actual del grupo de trabajo de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, es importante recalcar que los factores de riesgo psicosocial pueden ocasionar enfermedades como el estrés, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esquelético, mentales, entre otras.

Según el Informe del Hospital de Quito del 2016, publicado a través de la página web de la Policía Nacional, detalla que las atenciones de especialidades clínicas para ese año, demuestra que las especialidades de cardiología, dermatología, endocrinología, neumología, gastroenterología, psicología y psiquiatría son las que se atendieron en mayor número en el 2016.

Con lo expuesto anteriormente se evidencia la importancia de mantener un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que permita la identificación, evaluación y control de los diferentes factores de riesgo, con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales.

Con el fin de desarrollar y diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, a continuación se definirá la línea base del cumplimiento de dicho sistema, la misma que se enmarca básicamente en la resolución No C.D. 513.

5.2 DEFINICIÓN DE LA LÍNEA BASE DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LAS UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIA DEL DISTRITO RUMIÑAHUI- MEJÍA.

En base al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo el enfoque de la Resolución No C.D. 513, enfocada en la Gestión Técnica y en relación a las directrices de la SST-OIT 2001, enmarcados en relación a la Política, Organización y Planificación se analiza lo siguiente.

La Resolución No C.D. 513, se basa en la gestión técnica para el desarrollo del Sistema de Seguridad y salud ocupacional, es decir en cada uno de los Capítulos detallados, hace énfasis en los siguientes aspectos:

- De las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales
- Del Accidente del Trabajo
- De las Prestaciones del Seguro General de riesgos del Trabajo
- De la Incapacidad Temporal
- De la Incapacidad Permanente Parcial
- De la Incapacidad Permanente Total
- De la Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte del Asegurado
- Del Aviso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional u Ocupacional y la Calificación
- Comité de Valuación de Incapacidades y de responsabilidad Patronal “CVIRP”

De la Prevención de Riesgos del Trabajo

Art. 51.- De la Prevención de Riesgos.

Art. 52.- La Dirección de Seguro General de Riesgos del Trabajo priorizará la actividad preventiva en aquellos lugares de trabajo en los que por su naturaleza representen mayor riesgo para la salud e integridad física; de igual forma, difundirá información técnica y normativa relacionadas con las prestaciones de éste Seguro.

Art. 53.- Principios de la Acción Preventiva.

Art. 54.- Parámetros Técnicos para la Evaluación de Factores de Riesgo.

Art. 55. Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo.

Art.56.-Investigación y Seguimiento.

Art. 57.Evaluación de la Prevención de Riesgos del Trabajo.

- De la Readaptación y Reinserción Laboral

Mencionada la importancia de globalizar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo las directrices de la SST-OIT 2001 en referencia a la Política, Organización y Planificación, para que sea un sistema correlacionado y funcional, se

complementará la definición de la línea base en relación al cumplimiento del sistema de seguridad y salud ocupacional bajo el siguiente enfoque:

Tabla 41

Cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía

No	Elementos de Evaluación	CUMPLIMIENTO	
		SI	NO
1	Enfermedades Profesionales u Ocupacionales	x	
2	Del Accidente del Trabajo	x	
3	De las Prestaciones del Seguro General de riesgos del Trabajo	x	
4	De la Incapacidad Temporal	x	
5	De la Incapacidad Permanente Parcial	x	
6	De la Incapacidad Permanente Total	x	
7	De la Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte del Asegurado	x	
8	Del Aviso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional u Ocupacional y la Calificación	x	
9	Comité de Valuación de Incapacidades y de responsabilidad Patronal “CVIRP”	x	
10	De la Prevención de Riesgos del Trabajo		X
11	Art. 51.- De la Prevención de Riesgos.		x
12	Art. 52.- La Dirección de Seguro General de Riesgos del Trabajo priorizará la actividad preventiva en aquellos lugares de trabajo en los que por su naturaleza representen mayor riesgo para la salud e integridad física; de igual forma, difundirá información técnica y normativa relacionadas con las prestaciones de éste Seguro.		x
13	Art. 53.- Principios de la Acción Preventiva.		x
14	Art. 54.- Parámetros Técnicos para la Evaluación de Factores de Riesgo.		x
15	Art. 55.- Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo.		x
16	Art.56.-Investigación y Seguimiento.		x
17	Art. 57.Evaluación de la Prevención de Riesgos del Trabajo.		x
18	De la Readaptación y Reinserción Laboral	x	
19	Política	x	
20	Organización		x
21	Planificación		x
TOTAL		11	10

Fuente: Autoría Propia

En base al análisis detallado en la Tabla 41, se observa que 11 de los 21 elementos evaluados si cumplen con los elementos del Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, es decir en términos de porcentaje las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, cumplen con el 52,38% del Sistema de seguridad y salud ocupacional, en base a la Resolución No C.D. 513 y en concordancia con las directrices de SST-OIT 2001 lo que comprende la línea base de ésta investigación.

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

5.3 DESARROLLO Y DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

El desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, bajo la Resolución No. C.D. 513, se sustentará con la guía de las Directrices de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo SST-OIT 2001, la Ley de Personal de la Policía Nacional y la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional.

La Resolución No. C.D. 513, está enfocada a la Gestión Técnica, sin embargo se recomienda seguir las Directrices SST-OIT 2001 para enmarcar elementos importantes que no se encuentran inmersos en la Gestión Técnica y que son necesarios para el funcionamiento y correlación del sistema.

Los elementos a emplearse bajo estos parámetros serán: la Política, la Organización y la Planificación. Los elementos como la prevención de los peligros, evaluación y medidas para la realización de mejoras, están contempladas dentro de la Resolución No. C.D. 513.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se realizará bajo la siguiente estructura:

1. Política
2. Planificación
3. Organización
4. Resolución No. C.D. 513 (Gestión Técnica)
 - Análisis y diseño, según de la Resolución No. C.D. 513: Reglamento General del Seguro de Riesgos del trabajo
 1. Relación con la Ley de Personal y la Ley de Seguro Social de la Policía Nacional
 2. Prevención de riesgos laborales
 3. Identificación de Peligros

4. Metodología de identificación de riesgos
5. Metodología de evaluación de riesgos
6. Principios de Acción preventiva
7. Mecanismos de la prevención
8. Investigación y seguimiento
9. Evaluación de la prevención
10. Readaptación y reinserción laboral.

Bajo ésta perspectiva se describe:

5.3.1 LA POLÍTICA

En relación a la Política de seguridad y salud del trabajo, la Policía Nacional, mantiene en la Dirección Nacional de Personal, lo siguiente:

“Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollar todas las actividades laborales dentro de un marco de condiciones de trabajo seguras y salubres, para prevenir los riesgos y vigilar la salud del personal Policial y Civil; bajo la premisa de que todos los accidentes pueden y deben ser prevenidos.

La Política de Seguridad y Salud es responsabilidad de todos los niveles de mando, cumplir principios y normas de seguridad para el mejoramiento continuo de procesos y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales asociadas con nuestras actividades propias de la organización, en cumplimiento con la legislación ecuatoriana vigente y demás obligaciones adquiridas por la Institución. Se cumple a través de:

LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR, se encuentra comprometida en proteger la salud y seguridad de cada uno de los miembros de la institución, dentro de todas aquellas actividades que se desarrollan para brindar los diferentes servicios a la ciudadanía.

- a) *LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR, declara que la seguridad y salud ocupacional, constituyen elementos fundamentales en el desarrollo de su actividad y su valor se incorpora a todas los procesos y etapas de su actividad.*

- b) *Nuestro personal es el recurso máspreciado, por ello no sólo que serán respetados sus derechos, sino que todas las actividades que se realizan serán ejecutadas bajo lineamientos de protección a su seguridad y salud, a fin de alcanzar la excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo...”*

La política cumple con las siguientes características:

- a) Es apropiada con la naturaleza y riesgos de la Policía Nacional
- b) Mantiene un compromiso de mejoramiento continuo
- c) La Política estará documentada e implementada
La Política será comunicada y sensibilizada a todos los miembros policiales y personal civil que trabaja en la Policía Nacional.
- d) Estará disponible para las partes interesadas
- e) Será revisada periódicamente.

5.3.2 LA ORGANIZACIÓN

La Organización establecerá la responsabilidad en el sistema de gestión, a fin de:

- a) La información del sistema de gestión será documentada en forma clara, con el fin de facilitar la comprensión para todas las personas que la utilicen. La información estará al alcance de todos los miembros policiales, sea en forma física, o digital.
- b) La documentación en relación al sistema de gestión será revisada periódicamente de manera que pueda ser modificada en caso necesario.
- c) Garantizará que el sistema de gestión de seguridad y salud sea responsabilidad de todos los niveles de la organización, se requiere del compromiso de todo el personal de la Institución de la Policía Nacional y de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía.

- d) Establecerá e informará a todo el personal de la responsabilidad de rendir cuentas, y la autoridad de las personas que controlan y evalúan los riesgos, con el fin de fomentar una cultura de seguridad en los miembros policiales.
- e) Capacitará y formará al personal, con el fin de precautelar y mantener la seguridad de los miembros policiales en temas de seguridad y salud en el trabajo, en periodos bimensuales. La capacitación será evaluada y documentada.
- f) Cumplirá con los principios de la acción preventiva, en materia de riesgos del trabajo como es el control, la planificación, identificación de peligros, información, capacitación, detección de enfermedades.
- g) Establecerá programas de prevención de riesgos en el trabajo.
- h) Proporcionará los recursos necesarios para que los responsables de seguridad y salud en el trabajo puedan cumplir satisfactoriamente su función.

5.3.3 LA PLANIFICACIÓN

Según las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo, detalla que la planificación estará enmarcada como primer punto en un examen inicial, a fin de que éste sirva de base para el establecimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que se documentará y se utilizará para realizar la mejora continua.

La acción de planificar equivale a definir ¿qué hacer?, ¿cuándo hacerlo?, ¿cómo hacerlo?, y ¿cómo evaluar los objetivos definidos?. El objeto último de la planificación es la acción, esta será debidamente supervisada, controlada y evaluada con el fin de identificar desviaciones, y permitir adoptar medidas para conseguir el cumplimiento de la mejora continua.

En relación a la planificación para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, la Organización establecerá un Grupo de trabajo, el mismo que será conformado por altos mandos policiales, técnico o especialista en seguridad y salud en el trabajo y representantes de los miembros policiales. El Grupo de Trabajo, GT, acordará procedimientos, técnicas o métodos para la identificación de peligros y medidas para su evaluación y control.

La planificación en general establecerá de manera organizada:

- a. Cómo y cuándo hacerla y quién debe hacerla, a partir de los resultados de la revisión inicial. En este punto se conformará un equipo con personal especializado en materia de administración, gestión, seguridad y salud ocupacional, el mismo que realizará la Planificación del Sistema.
- b. Objetivos y Metas a conseguir, tanto para el conjunto del sistema como para cada nivel operativo de la estructura de la organización, que intervienen en la gestión del sistema. Objetivos que deben estar enmarcados y alineados a la Política de SST.
- c. Asignación de prioridades y plazos para los objetivos y metas establecidos.
- d. Asignación de recursos y medios en relación a las responsabilidades definidas.
- e. Evaluación periódica de los resultados y cumplimiento de objetivos.

Con los lineamientos de la planificación se realizará la prevención de riesgos del trabajo basados Resolución No C.D.513

5.3.4 ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN NO C.D. 513 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO.

Para continuar con el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y antes de proceder con la prevención de peligros en las Unidades de Policía Comunitaria, es importante analizar los puntos de la Resolución No. C.D. 513, adoptada para nuestro sistema, pues no debe contraponerse con la Ley de Personal existente en la Policía Nacional, es así que, según la Resolución No. C.D. 513, detalla las enfermedades Profesionales u Ocupacionales en el Capítulo II; y para el efecto de lo enunciado, se tomará en cuenta el *art. 48,49*, y el *art.50* de la *Ley de Personal de la Policía Nacional* que tiene referencia con éste tema. Para mayor comprensión se detalla a continuación dichos artículos.

Art. 48.- También se considera en servicio activo, el personal policial comprendido en Cualquiera de los siguientes casos:

a) *Por enfermedad o lesiones contraídas en actos de servicio o a consecuencia de él que los incapacite temporalmente para el desempeño de las funciones policiales hasta por un año, si es mayor de un año y su incapacidad es al cincuenta por ciento se le mantendrá en servicio activo; si es de línea se lo traspasará a servicios manteniendo su grado y antigüedad, y si la enfermedad o lesión no tuviere este origen, hasta por seis meses; y,*

b) *Por desaparecimiento en actos de servicio o a consecuencia de él.*

Art. 49.- No podrán ser colocados en otra situación policial sino por las causas determinadas en esta Ley.

Art. 50.- La enfermedad o lesión será calificada por los Consejos respectivos en base al informe médico suscrito por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección General de Salud, conforme a esta Ley y su Reglamento.

El personal policial declarado apto se incorporará inmediatamente al servicio, caso contrario se sujetará a lo determinado por esta Ley y el Reglamento.

Sin embargo, se destaca que la Resolución No.C.D.513 en el art. 7 detalla los Criterios de diagnóstico para calificar enfermedades profesionales u ocupacionales como son:

- a) Criterio clínico
- b) Criterio Ocupacional
- c) Criterio higiénico-epidemiológico
- d) Criterio de laboratorio
- e) Criterio médico legal.

En relación a los siguientes capítulos de la Resolución No. C.D. 513, se aclara que la Ley de Personal de la Policía Nacional, y la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional si tienen definida su normativa, en relación a la seguridad y salud en el trabajo, para mayor comprensión se describe a continuación lo pertinente a la Resolución No. C.D. 513.

- ✓ Capítulo III: el accidente de trabajo
- ✓ Capítulo IV: de las prestaciones del seguro general de riesgos del trabajo
- ✓ Capítulo V: de la incapacidad temporal
- ✓ Capítulo VI: de la incapacidad permanente parcial
- ✓ Capítulo VII: de la incapacidad permanente total
- ✓ Capítulo VIII: de la incapacidad permanente absoluta y muerte del asegurado

- ✓ Capítulo IX: Del aviso de accidente del trabajo o de enfermedades profesionales u ocupacionales y la calificación.
- ✓ Capítulo X: Comité de valuación de incapacidades y de responsabilidad patronal CVIRP

En concordancia con el artículo 50 de la **Ley de Personal de la Policía Nacional**, y con los artículos 116 y 117 de la misma Ley, en concordancia con la **Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional**, según la parte competente, si existe la gestión en lo referente a los capítulos citados anteriormente y que corresponden a la Resolución No. C.D. 513.

Para efectos de aclaración se enuncia a continuación lo siguiente:

Ley de Personal de la Policía Nacional del Ecuador

Art. 50.- La enfermedad o lesión será calificada por los Consejos respectivos en base al informe médico suscrito por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección General de Salud, conforme a esta Ley y su Reglamento.

El personal policial declarado apto se incorporará inmediatamente al servicio, caso contrario se sujetará a lo determinado por esta Ley y el Reglamento.

Art. 116.- El Estado Ecuatoriano abonará los gastos de funerales de los miembros de la Policía Nacional que fallecieron por actos de servicio o a consecuencia de él, sin perjuicio de los beneficios similares a que tuvieron derecho sus deudos en el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.

Art. 117.- El Comandante General de la Policía Nacional contratará seguros de vida, enfermedad e incapacidad para sus miembros, en beneficio de aquellos que fallecieron, contrajeran enfermedades o quedaren incapacitados por actos de servicios o a consecuencia de él; sin diferenciar grados o antigüedades. El seguro en caso de fallecimiento se pagará a sus causahabientes de conformidad con las normas del Código Civil y no causarán impuestos de ninguna clase.

El Comandante General para dar cumplimiento a esta norma, buscará el financiamiento necesario para que conste en el presupuesto general de la Policía Nacional.

La Policía Nacional del Ecuador, a través de la Dirección Nacional de Salud, ejerce la acción de gestión relacionada con la determinación de accidentes y enfermedades de trabajo, así como también las prestaciones que se extenderá a los miembros policiales en caso de presentar algún tipo de incapacidad parcial, permanente o en medida extrema, muerte del trabajador, su normativa consta en la **Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional** en su parte pertinente.

Adicionalmente, se observa que la Institución cuenta con una “Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección General de Salud”, como lo describe en la Ley de Personal de la Policía Nacional, éste punto correlaciona al Comité de valuación de incapacidades y de responsabilidad patronal CVIRP que enmarca la resolución No. C.D. 513. En tales circunstancias y por la existencia de dicha Comisión, se procederá a pasar a desarrollar el Capítulo siguiente de la Resolución No. C.D. 513 que es la Prevención de Riesgos del trabajo.

5.3.5 DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

Art. 51. “De la prevención de riesgos.- El Seguro General de Riesgos de Trabajo protege al asegurado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo.”

Para cumplir con la prevención de Riesgos del Trabajo es necesario en primer lugar, identificar los peligros y riesgos existentes en el lugar de trabajo. Una vez identificados los riesgos, se procederá con la evaluación, éste proceso coadyuvará a la prevención y control de los mismos.

Aclarados los lineamientos del sistema de gestión, se continúa con la Identificación de peligros y factores de riesgo.

5.3.5.1 Identificación de peligros

En el Art. 9 de la Resolución No. C.D. 513 hace énfasis a los factores de riesgo de las enfermedades profesionales u ocupacionales, determinándolos como: químicos, físicos,

biológicos, ergonómicos y psicosociales. En ésta resolución no clasifica el factor de riesgo mecánicos como un grupo diferente, a diferencia del Ministerio de Relaciones Laborales que si lo detalla en su matriz de identificación de riesgos, para el efecto se describe a continuación cada uno de los grupos, incluyendo a los riesgos mecánicos en los factores de riesgo físico.

a. RIESGOS FÍSICOS

- Mecánicos:
 - ✓ Máquinas y herramientas
 - ✓ Superficies de trabajo
 - ✓ Espacios confinados
 - ✓ Recipientes a presión
 - ✓ Accidentes de tránsito
- No mecánicos:
 - ✓ Iluminación
 - ✓ Ruido y vibración
 - ✓ Radiaciones ionizantes y no ionizantes
 - ✓ Eléctricos
 - ✓ Incendios
 - ✓ Temperatura alta y baja

b. RIESGOS QUÍMICOS

- Aerosoles:
 - ✓ Sólidos: polvos, humos, fibras
 - ✓ Líquidos: neblinas, nieblas
- Gases
- Vapores
- Líquidos

c. RIESGOS BIOLÓGICOS

- Bacterias
- Virus
- Hongos y levaduras
- Parásitos
- Derivados orgánicos

d. RIESGOS PSICOSOCIALES

- Estrés
- Fatiga
- Monotonía
- Hastío
- Enfermedades neurosíquicas
- Enfermedades sicosomáticas

e. RIESGOS ERGONÓMICOS

- En el diseño de los centros de trabajo
- En el diseño de puestos de trabajo
- En el trabajo físico. Sobreesfuerzos
- En la carga mental
- En los mandos y señales
- En las máquinas y herramientas
- En la organización del trabajo
- Movimientos repetitivos

Existen diversos procedimientos para la identificación de peligros, evaluación de los riesgos, y la determinación de medidas de control. En el procedimiento se incluirá:

- ✓ Clasificación por áreas o puestos de trabajo
- ✓ Actividades rutinarias y no rutinarias
- ✓ Instalaciones a las que acceden personal interno o externo como son los contratistas y ciudadanos civiles.

5.3.5.2 Metodologías para identificación de peligros

Previo a la evaluación de los riesgos, la organización identificará los peligros existentes, para lo cual se puede realizar a través de:

- Listas de chequeo (Check List), basados en la Matriz de Riesgos del Ministerio de relaciones Laborales. Anexo 1
- Observaciones de campo, visitas a los lugares de trabajo para identificar las condiciones físicas del ambiente de trabajo.

- Inspecciones, verificar el perfecto funcionamiento de las instalaciones.
- Encuestas o aplicación de metodología reconocida y aplicada para la seguridad y salud ocupacional. Dentro de los métodos de fácil aplicación e interpretación se encuentra el método de **CoPsoQ-istas21**, utilizado en el grupo de los factores de riesgo psicosocial, su cuestionario y la aplicación de éste permite evaluar y tomar medidas preventivas para los factores de riesgo psicosocial, dando cumplimiento al art. 52 de la resolución No C.D. 513 donde hace énfasis que se priorizará la actividad preventiva en aquellos lugares de trabajo en los que por su naturaleza representen mayor riesgo para la salud e integridad física.

5.3.5.3 Metodologías de Evaluación

La evaluación de los riesgos laborales es un proceso orientado a la estimación de la magnitud de los riesgos ocupacionales que no hayan podido ser evitados, con el fin de obtener información necesaria para la adopción de medidas preventivas.

Existen diversos métodos para la evaluación de los riesgos laborales, siendo éstos cuantitativos o cualitativos. Dependerá de la decisión del Técnico en seguridad y salud ocupacional la utilización de cada uno de ellos. A continuación se presentará una tabla con los métodos más utilizados según el grupo o factor de riesgo evaluado. Cada método cuenta con su propia metodología de evaluación.

Tabla 42
Métodos de evaluación según el factor de riesgo

Factor de riesgo a medir	Método de evaluación aplicable
Riesgo Físico	Metodología de William T. Fine y aparatos de lectura con certificación de calibración. Medidas permisibles
Riesgo Químico	Exposición por inhalación, modelo COSHH Esencial
Riesgo Biológico	Métodos microbiológicos de cultivo, indicador biológico apropiado. NIOSH
Riesgo Ergonómico	RULA, NIOES, OWAS
Riesgo Psicosocial	CoPoQ ISTAS 21

Fuente: Autoría propia

Álvarez (2006) señala que la evaluación del riesgo se utiliza para determinar la prioridad en la gestión del riesgo y se aplica bajo la comparación de normas preestablecidas. Todo riesgo, comúnmente se evalúa bajo la utilización de tres coordenadas básicas:

- Consecuencia: es el resultado más probable debido al factor de riesgo
- Probabilidad: es la inminencia o rareza de la ocurrencia real del daño, siendo posible, remoto, imposible.
- Exposición: frecuencia en que las personas o estructura se encuentra en contacto con el riesgo, siendo continua, frecuente, ocasional, irregular, esporádica y remota.

Una vez realizado la evaluación de los factores de riesgo ocupacionales, permitirá conocer el origen del riesgo y se podrá tomar medidas preventivas que permitan minimizar o eliminar el riesgo.

Continuando con el desarrollo del sistema de seguridad y salud ocupacional para las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía en relación a la prevención de los riesgos se plantea:

5.3.6 PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

Según la Resolución No. C.D. 513, en el Art. 53, describe los siguientes principios de la Acción Preventiva:

“Artículo 53.- Principios de la Acción Preventiva.- En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:”

- a) “Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor.”**

Realizar la evaluación de cada uno de los grupos de factores de riesgo bajo los métodos y normas técnicas legales establecidas en el Ecuador. El conocimiento del origen del factor de riesgo permitirá abordar la acción preventiva desde la raíz del problema de ser posible, o en el transcurso del proceso.

El Grupo de Trabajo realizará el control de origen de los riesgos a través de métodos o técnicas sugeridas por el Técnico de seguridad y salud ocupacional.

Para el caso de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, se observó a través de la evaluación de los factores psicosociales bajo la aplicación del método CoPoQ ISTAS 21, el origen de cada una de las dimensiones, así como también la exposición de cada una de estas.

Para el control de riesgos en su origen, el Grupo de Trabajo de las UPC realizará y aplicará la **Matriz Exposición, Origen y Medidas preventivas**, la misma que se presenta a continuación.

Figura 26.

Matriz Exposición, Origen y Medidas preventivas

Policía Nacional del Ecuador Matriz Exposición, Origen y Medidas preventivas			
Unidad: Grupo de Trabajo: Fecha:			
Dimensión:			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas

Responsable:

- b) *“Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;”*. Las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía, contarán con un Orgánico Funcional y con Perfiles definidos para cada puesto de trabajo, con el fin de determinar las actividades

y condiciones de trabajo, las relaciones sociales que mantendrá durante su trabajo y los riesgos a los que exponen durante la jornada laboral.

Basados en método CoPoQ ISTAS 21, la planificación para la prevención de los riesgos psicosociales será la siguiente:

La evaluación realizada de los riesgos psicosociales, permitirá realizar la *Matriz Exposición, Origen y Medidas preventivas*, y posterior a ello, el Grupo de Trabajo, contará con información suficiente para realizar la planificación de la prevención, según el método CoPoQ ISTAS 21, para factores de riesgo psicosociales, corresponde realizar la **Matriz para la planificación de la actividad**, misma que se detallará a continuación

Figura 27

Matriz para la planificación de la actividad

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR Matriz para la planificación de la actividad				
Objetivo(s):				
Ámbito de aplicación:				
Unidad:				
Población:				

Medidas preventivas	Fecha de inicio	Persona ó Unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
Seguimiento:				

Planificación de actividad preventiva plurianual		
Mes/año	Ámbito de aplicación	Medidas preventivas

Responsable:

c) “Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales;” Para efectos de la identificación, medición y evaluación de riesgos, se aplicará la metodología aceptada en la normativa legal del Ecuador o suscrita en Acuerdos Internacionales. La metodología descrita anteriormente en el punto 5.3.4.2 y 5.3.4.3, se encuentra dentro de los parámetros legales.

En relación al control se podría aplicar la siguiente Matriz, donde se identifica la actividad del puesto, el riesgo, su evaluación y la medida de control. Las medidas de control son las actividades encaminadas a la vigilancia de las dimensiones o condiciones laborales.

Figura 28
Matriz de Medidas de Control

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS															
UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIA															
DISTRITO RUMIÑAHUI-MEJÍA						UNIDAD									
PUESTO DE TRABAJO								Nivel de Riesgo							
No	Descripción de actividades del puesto	Peligro	Factor de Riesgo	Tipo de Factor de riesgo	Consecuencia	Probabilidad			Exposición						Medida de Control
						P	R	I	C	F	O	I	E	R	
1	Ejemplo: Trabajar fuera del horario regular para cumplir con el turno de servicio	Requerimiento del puesto	Extensión de la jornada de trabajo	Psicosocial	Estrés	2			2						Realizar descansos periódicos durante la jornada de trabajo

Responsable:

Las medidas de control para las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía serán:

1. Revisiones psicológicas cada seis meses.
2. Revisiones médicas dos veces al año.
3. Inspecciones mensuales de los espacios físicos de trabajo
4. Asignación y distribución de actividades a desempeñar, según el puesto de trabajo.
5. Otorgar tiempo de descanso, durante la jornada de trabajo, sobre todo en aquellas Unidades o casos en los que deben doblar o alargar los turnos de trabajo.
6. Realizar mantenimiento periódico en las instalaciones físicas sobre todo en el aspecto de tuberías y plomería.
7. Realizar la dotación constante de los recursos necesarios como útiles de oficina (focos de iluminación)
8. Capacitación continua en salud mental

d) “Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;”

Como medidas de control para priorizar la protección colectiva, las Unidades de Policía Comunitaria contarán con:

1. Extintores de incendios en cada una de las Unidades, con fechas de recargas y su vigencia.
2. Orden y limpieza, a fin de facilitar el buen ambiente laboral
3. Señalizaciones e indicativos, en caso de planes de evacuación emergentes.

e) “Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;”

Para la formación y capacitación de los miembros policiales en seguridad y salud ocupacional se tomarán las siguientes acciones:

1. Dictaminar un curso de 30 horas de capacitación en riesgos laborales , seguridad y salud ocupacional, a todo el personal policial, el mismo que deberá ser evaluado y documentado.
 2. Capacitar al personal sobre los procedimientos para la seguridad y salud ocupacional que manejan las Unidades de Policía Comunitaria
 3. Facilitar al personal de toda la información y documentación de seguridad y salud ocupacional en la parte concerniente a su trabajo y protección.
 4. Mantener la información y documentación en lugares de fácil acceso para los miembros policiales.
 5. Dictar un curso de pausas activas con duración mínima de 16 horas.
 6. Informar y capacitar constantemente a los miembros policiales, de la Política de Seguridad
- f)** *“Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;”*
1. Diseñar los perfiles de puesto
 2. Diseñar el Orgánico funcional para las Unidades de Policía Comunitaria
 3. Identificar los riesgos para cada puesto de trabajo
- g)** *“Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y,”*
- a) Realizar un plan de acción en coordinación con el Hospital de Policía Quito No1, para identificar las enfermedades profesionales existentes.
- h)** *“Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados.”*
1. Identificar las enfermedades profesionales según lo detallado en la lista del Primer Anexo de la Resolución No. C.D. 513 y presentado en éste documento como Anexo 5, basados en el Código Internacional de Enfermedades CIE10.
 2. Programar permisos de salida para controles rutinarios y periódicos de las enfermedades ya presentadas en los miembros policiales.
 3. Programar y autorizar controles de salud física y mental de los miembros policiales de las enfermedades ocupacionales que podrían presentarse en los miembros policiales.

4. Realizar la evaluación constante de los factores de riesgo identificados.
5. Revisar periódicamente la Matriz de Control de Riesgos, la Matriz Exposición, Origen y Medidas preventivas y la Matriz de Planificación de la actividad con el fin de corregir las medidas preventivas o identificar nuevos peligros u origen de los mismos.
6. Realizar Informes mensuales de morbilidad de las Unidades de Policía Comunitaria
7. Mantener un seguimiento oportuno en caso de presentarse accidentes de trabajo.

5.3.7 PARÁMETROS TÉCNICOS PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGO.

La Resolución No C.D. 513 enfatiza en el Artículo 54.-Parámetros Técnicos para la evaluación de factores de riesgo, y bajo ese contexto se enuncia:

El Técnico de seguridad de las Unidades de Policía Comunitaria y el Grupo de trabajo, utilizarán estándares y procedimientos ambientales y/o biológicos de los factores de riesgo contenidos en la Ley , en convenio internacionales suscritos por el Ecuador y en las normas técnicas nacionales.

5.3.8 MECANISMOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

Bajo la Resolución No C.D. 513, se expone el Artículo 55.- Mecanismo de la prevención de riesgos del trabajo, y en base a lo normado se detalla:

Las Unidades de Policía Comunitaria implementarán mecanismos de prevención de riesgos del trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis a la acción técnica en:

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de riesgo
- Evaluación de factores de riesgo
- Control Operativo integral

- Vigilancia ambiental laboral y de la salud. Implementación de Programas de tratamientos preventivos de salud.
- Evaluaciones periódicas. Realización de exámenes médicos y psicológicos, antes, durante y después del ejercicio profesional.

El Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional desarrollado y propuesto en ésta investigación, cumple con los parámetros técnicos antes descritos. Las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía contarán con una implementación de un Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

5.3.9 INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO.- EL COMITÉ O GRUPO DE TRABAJO O UNIDADES DE SEGURO

La Resolución No C.D. 513, manifiesta:

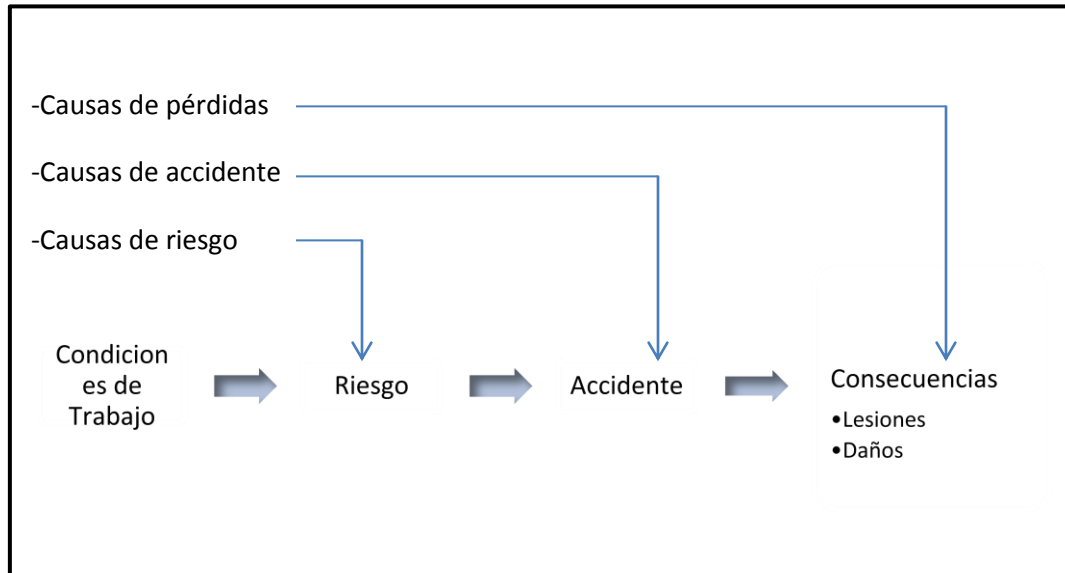
Art. 56 Investigación y Seguimiento.- Las Unidades de Riesgos del Trabajo podrán realizar las investigaciones de accidentes de trabajo, análisis de puesto de trabajo de las enfermedades profesionales u ocupacionales, seguimientos sobre la implementación de mejoras relacionadas con la causalidad de los siniestros, y los correctivos técnicos-legales para el mejoramiento de las condiciones de trabajo (...)

Bajo este contexto las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía tomarán las siguientes acciones:

- a) Realizar un Informe del Accidente de trabajo, analizar sus causas y sus costos, previo a su respectiva notificación. Se podrá utilizar el formato que adjunta la resolución No C.D. 513 y se presenta en ésta Investigación como Anexo 6.
- b) Dar seguimiento documentado a las mejoras y acciones tomadas en relación a los siniestros así como también las medidas tomadas para mejorar el ambiente laboral.
- c) Identificar el Accidente del trabajo bajo el siguiente esquema:

Figura29

Identificación del accidente de Trabajo



Nota: Tomado de Cortés (2007)

La Figura 26 expone el proceso de la identificación del accidente de trabajo, la investigación y seguimiento del mismo deberá ser analizado por el técnico de seguridad y el Grupo de Trabajo o la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección General de Salud de la Policía Nacional.

La investigación y seguimiento de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales deberá complementarse con otro punto importante que es la Evaluación de la Prevención de Riesgos del Trabajo.

5.3.10 EVALUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

Bajo la Resolución la Resolución No C.D. 513, en su Artículo 57, expone que el empleador o asegurado remitirá anualmente al Seguro General de Riesgos del trabajo los siguientes índices reactivos:

Índices reactivos:

a) *Índice de frecuencia (IF)*

El índice de frecuencia se calculará aplicando la siguiente fórmula:

$$IF = \# \text{ Lesiones} \times 200.000 / \# \text{ H H/M trabajadas}$$

Donde:

Lesiones = Número de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atención médica (que demande más de una jornada diaria de trabajo), en el período.

H H/M trabajadas = Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado período anual.

b) *Índice de gravedad (IG)*

El índice de gravedad se calculará aplicando la siguiente fórmula:

$$IG = \# \text{ días perdidos} \times 200.000 / \# \text{ H H/M trabajadas.}$$

Donde:

Días perdidos = Tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla, más los días actuales de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).

H H/M trabajadas = Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado período (anual).

Los días de cargo se calcularán de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 43**Días de Cargo por enfermedad**

NATURALEZA DE LAS LESIONES	JORNADAS TRABAJO PERDIDO
Muerte 6000	
Incapacidad permanente absoluta (I.P.A.)	6000
Incapacidad permanente total (I.P.T.) 4500	4500
Pérdida del brazo por encima del codo 4500	4500
Pérdida del brazo por encima del codo o debajo 3600	3600
Pérdida de la mano 3000	3000
Pérdida o invalidez permanente del pulgar 600	600
Pérdida o invalidez permanente de un dedo cualquiera 300	300
Pérdida o invalidez permanente de dos dedos 750	750
Pérdida o invalidez permanente de tres dedos 1200	1200
Pérdida o invalidez permanente de cuatro dedos 1800	1800
Pérdida o invalidez permanente del pulgar y un dedo 1200	1200
Pérdida o invalidez permanente del pulgar y dos dedos 1500	1500
Pérdida o invalidez permanente del pulgar y tres dedos 2000	2000
Pérdida o invalidez permanente del pulgar y cuatro dedos 2400	2400
Pérdida de una pierna por encima de la rodilla 4500	4500
Pérdida de una pierna por la rodilla o debajo 3000	3000
Pérdida del pie 2400	2400
Pérdida o invalidez permanente de dedo gordo o de dos o más dedos del pie 300	300
Pérdida de la visión de un ojo 1800	1800
Ceguera total 6000	6000
Pérdida de un oído (uno solo) 600	600
Sordera total 3000	3000

Fuente: Resolución No C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2016)

c) Tasa de riesgo (TR)

La tasa de riesgo se calculará aplicando la siguiente fórmula:

$$TR = \# \text{ días perdidos} / \# \text{ lesiones}$$

o en su lugar:

$$TR = IG / IF$$

Donde:

IG= Índice de gravedad

IF = Índice de frecuencia

Para efectos de cumplimiento de la evaluación de prevención de riesgos, el Técnico de Seguridad, y/o el Grupo de Trabajo en coordinación con la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección General de Salud de la Policía Nacional, aplicarán los indicadores reactivos aquí descritos, con el fin de evaluar y corregir las acciones de la prevención de riesgos en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía.

Para realizar la evaluación las Unidades de Policía Comunitaria se encargarán de:

- Realizar un Informe mensual de los accidentes laborales.
- Mantener un registro mensual de las ausencias por horas y días de permiso médico de los miembros policiales de la Unidad.
- La evaluación de la prevención de riesgos se realizará de manera periódica cada seis meses, será planificada como parte de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.
- Se mantendrá índices proactivos que sirvan para evaluar la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional, así como los resultados, proceso y prevención. Los índices reactivos servirán para tomar medidas correctivas en base a los resultados, los mismos que serán comparados y analizados.
- Los índices proactivos que podrían ser aplicados serán:
 - Análisis de riesgo en la tarea
 - Control de accidentes e incidentes
 - Demanda de seguridad
 - Diálogo periódico de seguridad
- En relación a los índices proactivos, se realizará campañas mensuales de capacitación de identificación y prevención de riesgos laborales.

- Después de cada capacitación realizar y documentar evaluaciones al personal capacitado.
- El técnico de seguridad mantendrá documentado control de índices proactivos.

Los índices proactivos estarán bajo criterio y supervisión de los especialistas en seguridad y salud ocupacional, se mantendrá los índices proactivos con el fin de evaluar la gestión del sistema de seguridad y de ser el caso reestructurar las medidas preventivas en relación a los riesgos laborales.

A continuación se analiza el Capítulo XII De la Readaptación y Reinserción Laboral de la Resolución No C. D. 513, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

5.3.11 DE LA READAPTACIÓN Y REINSERCIÓN LABORAL

En relación a la reinserción laboral y al reingreso al seguro general, el personal policial de las Unidades de Policía Comunitaria, se sujetarán a la Ley de Personal de la Policía Nacional, a la Ley de Seguro Social de la Policía Nacional u a otra regularización que estipule su normativa y en la parte pertinente.

Bajo este contexto, parte de su normativa se registra claramente en la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional en los Artículos 48 y 49, y en la Ley de Personal de la Policía Nacional en el artículo 48.

La premisa de la **Readaptación Laboral** se considera que las Unidades de Policía Comunitaria contarán con un plan de acción, el mismo que realizará el Grupo de trabajo, en relación a:

1. *Valoración del perfil de aptitudes físicas, psíquicas y sociales a cargo de los médicos rehabilitadores, ocupacionales, psicólogos y trabajadores sociales para la readaptación profesional, así como la orientación al trabajador de acuerdo al*

pronóstico según sus intereses profesionales, experiencia profesional y laboral.
(Resolución No C.D. 513, 2016)

2. Celebrar convenios con entidades para la formación laboral-profesional en relación con la capacidad laboral remanente de los afiliados.

La seguridad social de todo trabajador, independiente de la actividad que realice, garantizará y velará por el bienestar social físico, y mental del trabajador

Bajo el enfoque descrito a través de este Capítulo, se deja enmarcado el modelo del sistema a seguir, y la importancia de implementarlo en las Unidades de Policía Comunitaria, por ser visible la necesidad de gestionar la prevención de los factores de riesgo laborales en los miembros policiales, especialmente los factores de riesgo psicosocial.

El Sistema de seguridad y salud en el trabajo para las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía, podrá implementarse bajo los contextos aquí detallados, tanto en su estructura funcional como en su normativa vigente y legal.

Finalmente en el Capítulo VI se describirá las conclusiones y recomendaciones que se deja enmarcado a través de la investigación realizada en éste documento.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

La investigación en las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui Mejía, determino las siguientes conclusiones:

1. En base a los resultados encontrados en la investigación, se determinó que existe la presencia de factores de riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales, prevaleciendo éstos últimos de manera desfavorable para la salud de los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía.
2. En base a los resultados de la identificación y evaluación de factores de riesgos psicosociales, se detectó que los efectos de la presencia de éstos factores se reflejan a través de las enfermedades que son atendidas en el Hospital de la Policía Nacional en la ciudad de Quito, las enfermedades derivadas de riesgo psicosociales son aquellas asociadas con cardiología, gastroenterología, dermatología, neurología, endocrinología, psicología, entre las más importantes.
3. El análisis de los factores psicosociales determinó que las dimensiones más problemáticas que presenta el personal de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, son :
 - **Ritmo de trabajo, conflicto del rol, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo**, su origen está enfocado en la falta de personal, la incorrecta medición de tiempos para la realización de la tarea, la mala distribución de tareas o actividades asignadas por puesto de trabajo.

- También se evidencia la preocupación que tienen los miembros policiales sobre el futuro en relación a su ocupación, el estar condicionado todo el tiempo a constantes pases a diferentes Unidades, o, a trabajar en otras localidades, crea inseguridad en las condiciones de trabajo lo que afecta de manera desfavorable a la salud ocupacional de los miembros policiales.
4. Las Unidades de Policía Comunitaria, no cuentan con la definición de perfiles por puesto de trabajo, ocasionando que las personas idóneas no se encuentren en el puesto idóneo para cumplir con las actividades.
 5. La Policía Nacional del Ecuador cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo que se encuentra en desarrollo, cuentan con la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, sin embargo esta no ha sido difundida ni publicada para el personal en general, ocasionando que se desconozca por parte de los miembros policiales la gestión existente en temas de seguridad y salud en el trabajo.

6.2 RECOMENDACIONES

1. La investigación realizada en relación a la seguridad y salud ocupacional de los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria, recomienda que se analice y se considere el estudio realizado en esta investigación, acerca de la situación actual en la que se encuentran los miembros policiales de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui-Mejía, ya que su vulnerabilidad es constante y no mantiene ningún tipo de medidas ni planes preventivos para favorecer el no crecimiento de las enfermedades profesionales, incidentes o accidentes de trabajo.
2. Se recomienda que la Política de Seguridad y salud Ocupacional, que se encuentra bajo custodia de la Dirección Nacional de Personal, sea difundida, informada y comunicada a todo el personal de la Policía Nacional, a través de capacitaciones distritales, medios magnéticos, publicación en Revista Institucional POLINOTICIAS, correo electrónico, publicación en medios impresos y digitales, publicación en la página web de la Policía Nacional, que sea de fácil acceso a todo

público, con el fin de concienciar e implementar la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

3. Realizar un plan de acción en seguridad y salud en el trabajo para todas y cada una de las Direcciones de la Policía Nacional, enmarcado en un Sistema General de Gestión que abarque y correlacione todo el proceso.
4. Implementar medidas de control preventivo en todo el personal de la Institución de la Policía Nacional, con el fin de detectar a tiempo enfermedades profesionales que podrían volverse crónicas con el tiempo y no atención oportuna, como son los planes de atención médica periódica, plan de acción de evaluación de riesgos psicosociales en un periodo semestral.
5. Elaborar un cronograma de mantenimiento y reparación de las instalaciones físicas de las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui. Mejía

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

La realización de esta investigación se sustentó en las siguientes fuentes bibliográficas:

- Abdel-Aziz, J. (2015, agosto 5). Procedimiento para identificación, medición, evaluación, control de PRL. Recuperado 25 de agosto de 2017, a partir de <https://www.linkedin.com/pulse/procedimiento-para-identificaci%C3%B3n-medicaci%C3%B3n-de-prl-juan-abdel-aziz>
- Atalaya P, M. A. (2014). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Carlos, R. R., Juan, & Carmen, R. G., M^a del. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos.
- Charria O, V. H., Sarsosa P, K. V., & Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4). Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=12021522004>
- Cortés, J. M., & Díaz, J. M. C. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Editorial Tebar.
- *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: ILO-OSH 2001*. (2002). International Labour Organization.
- HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL - Historia. (s. f.). Recuperado 5 de septiembre de 2017, a partir de <http://tecnicoshigiene.ucoz.es/index/0-2>
- *La norma OHSAS 18001: utilidad y aplicación práctica*. (2006). FC Editorial.
- LEYDEPERSONAL.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/LEYDEPERSONAL.p>
- LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL-DE-LA-POLICIA-NACIONAL.pdf.(s. f.). Recuperado a partir de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL-DE-LA-POLICIA-NACIONAL.pdf>

- Manual Copsoq 2(24-07-2014).pdf. (s. f.). Recuperado a partir de [http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202\(24-07-2014\).pd](http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pd)
- Montero-Martínez, R. (2011). Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión exitosas. *Ingeniería Industrial*, XXXII (1). Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=360433575003>
- Resolución No. C.D. 513 (2016) pdf. Recuperado a partir de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513>
- Romero, J. C. R. (2004). *Métodos de evaluación de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más «positiva» a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1). Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=77830184004>
- Sánchez, J. C. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Ediciones Díaz de Santos.
- Sibaja, R. C. (2002). *Salud Y Seguridad en El Trabajo*. EUNED.
- Vásquez Z., L. (2016). *Sistemas de gestión de Seguridad y salud en el trabajo: Auditorías de Verificación* (2016.^a ed.). Quito-Ecuador: AFM Producción Gráfica.
- Velandia, J. H. M., & Pinilla, N. A. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar; Bogotá*, 23(48), 21-31.
- 081097.pdf Modelos de implantación de sistemas integrados. (s. f.). Recuperado a partir de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38749120/081097.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1504743149&Signature=%2Fpa%2BfAnLwbmNstPBRhynEQIY%2BSw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMODELOS_DE_IMPLANTACION_DE_LOS_SISTEMAS.pdf

- 1-INFORME-HOSPITAL-QUITO-RC-2016-1.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/06/1-INFORME-HOSPITAL-QUITO-RC-2016-1.pdf>
- 20070904090911estres_salud_mental_trabajo.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de http://m.proyectoaraucaria.cl/documentos/20070904090911estres_salud_mental_trabajo.pdf

Anexos

ANEXO 1

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR
DISTRITO RUMIÑAHUI-MEJIA
UNIDADES DE POLICIA COMUNITARIA
CHECK LIST

NOMBRE UNIDAD:

FECHA:

¿Existen los siguientes peligros?	SI	NO
RIESGOS FISICOS		
temperatura elevada		
temperatura baja		
iluminación insuficiente		
iluminación excesiva		
Ruido		
Vibración		
radiaciones ionizantes		
radiación no ionizante (UV, IR, electromagnética)		
presiones anormales (presión atmosférica, altitud geográfica)		
ventilación insuficiente (fallas en la renovación de aire)		
manejo eléctrico		
espacio físico inadecuado		
espacio físico reducido		
piso irregular, resbaladizo		
obstáculos en el piso		
Desorden		
maquinaria desprotegida		
manejo de herramienta cortante y/o punzante		
circulación de maquinaria y vehículos en áreas de trabajo		
filtración de agua en el espacio físico		
transporte mecánico de cargas		
trabajo a distinto nivel		
trabajo subterráneo		

trabajo en altura (desde 1.8 metros)		
caída de objetos por derrumbamiento o desprendimiento		
caída de objetos en manipulación		
proyección de sólidos o líquidos		
superficies o materiales calientes		
trabajos de mantenimiento		
RIESGOS QUÍMICOS		
polvo orgánico		
polvo inorgánico (mineral o metálico)		
gases de (especificar)		
vapores de.....(especificar)		
nieblas de...(especificar)		
aerosoles (especificar)		
smog (contaminación ambiental)		
manipulación de químicos (sólidos o líquidos) ... especificar		

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR
 DISTRITO RUMIÑAHUI-MEJIA
 UNIDADES DE POLICIA COMUNITARIA
 CHECK LIST

NOMBRE UNIDAD:

FECHA:

¿Existen los siguientes peligros?	SI	NO
RIESGOS BIOLÓGICOS		
elementos en descomposición		
animales peligrosos (salvajes o domésticos)		
animales venenosos o posoñosos		
presencia de vectores (roedores, moscas, cucarachas)		
insalubridad - agentes biológicos (microorganismos, hongos, parásitos)		
Consumo de alimentos no garantizados		
Alergenos de origen vegetal o animal		
RIESGOS ERGONÓMICOS		
sobreesfuerzo físico		
levantamiento manual de objetos		
movimiento corporal repetitivo		
Posición forzada (de pie, sentada, encorvada, acostada)		
uso inadecuado de pantallas de visualización PVDs		
RIESGOS PSICOSOCIALES		
turnos rotativos		
trabajo nocturno		
trabajo a presión		
alta responsabilidad		
sobrecarga mental		
minuciosidad de la tarea		
trabajo monótono		
inestabilidad en el empleo		
déficit en la comunicación		
inadecuada supervisión		
relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas		
desmotivación		
desarraigo familiar		
agresión o maltrato (palabra y obra)		
trato con clientes y usuarios		
amenaza delincencial		
inestabilidad emocional		

Responsable: Patricia Arévalo

ANEXO 2

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

Entrevista: Seguridad Industrial y salud en el trabajo

Nombre:

Cargo:

Fecha:

Cuestionario

1. ¿Qué opinión tiene acerca de la salud de los miembros policiales?
2. ¿Cómo es en general el ambiente laboral de los miembros policiales?
3. ¿Cree usted que los miembros policiales padecen de algún tipo de enfermedad física o emocional?
4. ¿Tiene conocimiento si la Policía Nacional maneja algún sistema de seguridad Industrial y salud en el trabajo?
5. ¿Maneja la Policía Nacional alguna planificación de capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo?
6. ¿Podría detallar como es el trabajo de los miembros policiales?
7. ¿A su opinión, que considera que puede alterar el bienestar laboral de los miembros policiales?

ANEXO 3

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR DISTRITO RUMIÑAHUI- MEJÍA UNIDADES DE POLICIA COMUNITARIA

ANÁLISIS PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN SU FASE INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BASADO EN LA RESOLUCIÓN No. C.D.513 EN LAS UNIDADES DE POLICÍA COMUNITARIA DEL DISTRITO RUMIÑAHUI – MEJÍA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR DURANTE EL PERIODO 2014-2016

Estimados/as

El objetivo de ésta investigación es contribuir con información para realizar un análisis acerca de la seguridad y salud ocupacional de los miembros que conforman las Unidades de Policía Comunitaria del Distrito Rumiñahui- Mejía, la misma que servirá de referencia para la implementación de un sistema de gestión que contribuya a mejorar el ambiente laboral y la seguridad y salud en el trabajo.

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INSTRUCCIONES

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos.

En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada. Su contestación es INDIVIDUAL. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que siga las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debe señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tiene más de un empleo, le pedimos que refiera todas sus respuestas solamente a las que hace en esta Institución.

Es muy importante que conteste TODAS LAS PREGUNTAS ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si deja alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: El día de recogida será el miércoles, 12 de julio de 2017.

I. En primer lugar, nos interesa algunos datos sobre Ud. y el trabajo doméstico-familiar

1) Es usted:

a) Mujer

b) Hombre

2) ¿Qué edad tiene?

a) Menos de 31 años

b) Entre 31 y 45 años

c) Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de su empleo en ésta Institución y sus condiciones de trabajo.

3) Indique en qué departamento o sección trabaja en la actualidad. Señale únicamente una opción.

- a) Administrativo b) Operativo

4) Indique qué puesto de trabajo ocupa en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- a) Atención ciudadana
- b) Conductor y Operativo
- c) Conductor
- d) Personal Operativo
- e) Jefe de Circuito

5) ¿Realiza tareas de distintos puestos de trabajo?

- a) Generalmente no
- b) Sí, generalmente de nivel superior
- c) Sí, generalmente de nivel inferior
- d) Sí, generalmente del mismo nivel
- e) Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- f) No lo sé

6) En el último año ¿sus superiores le han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Sólo alguna vez
- e) Nunca

7) ¿El trabajo que realiza se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?

- a) Sí
- b) No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- c) No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- d) No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en ésta Institución?

- a) Menos de 30 días
- b) Entre 1 mes y hasta 6 meses
- c) Más de 6 meses y hasta 2 años
- d) Más de 2 años y hasta 5 años
- e) Más de 5 años y hasta 10 años
- f) Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tiene en la Institución de la Policía Nacional?

- a) Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- b) Soy fijo discontinuo
- c) Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- d) Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- e) Soy funcionario
- f) Soy interino

- g)** Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- h)** Soy becario/a
- i)** Trabajo sin contrato

10) Desde que ingresó en la Institución ¿has ascendido de categoría o grupo Profesional?

- a)** No
- b)** Sí, una vez
- c)** Sí, dos veces
- d)** Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabaja?

- a)** Ninguno
- b)** Alguno excepcionalmente
- c)** Un sábado al mes
- d)** Dos sábados
- e)** Tres o más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabaja?

- a)** Ninguno
- b)** Alguno excepcionalmente
- c)** Un domingo al mes
- d)** Dos domingos
- e)** Tres o más domingos al mes

13) ¿Cuál es su horario de trabajo?

- a)** Jornada partida (mañana y tarde)
- b)** Turno fijo de mañana
- c)** Turno fijo de tarde
- d)** Turno fijo de noche
- e)** Turnos rotatorios excepto el de noche
- f)** Turnos rotatorios con el de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tiene en la hora de entrada y salida?

- a)** No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- b)** Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- c)** Tengo hasta 30 minutos de margen
- d)** Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- e)** Tengo más de una hora de margen

15) Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar su puesto de trabajo al menos una hora?

- a)** Siempre
- b)** Muchas veces
- c)** Algunas veces
- d)** Sólo alguna vez
- e)** Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces Ud.?

- a)** Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- b)** Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- c)** Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas

- d) Sólo hago tareas muy puntuales
- e) No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia le cambian la hora de entrada y salida o los días que tiene establecido trabajar?

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Sólo alguna vez
- e) Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabaja a la semana para ésta Institución?

- a) 30 horas o menos
- b) De 31 a 35 horas
- c) De 36 a 40 horas
- d) De 41 a 45 horas
- e) Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolonga su jornada como mínimo media hora?

- a) Ninguno
- b) Algún día excepcionalmente
- c) De 1 a 5 días al mes
- d) De 6 a 10 días al mes
- e) 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tiene que realizar y el tiempo asignado, diría que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En su departamento o sección falta personal
b) La planificación es realista
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente

21) ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Sólo alguna vez
- e) Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobra neto al mes?

- a) Entre 301 y 450 dólares
- b) Entre 451 y 600 dólares
- c) Entre 601 y 750 dólares
- d) Entre 751 y 900 dólares
- e) Entre 901 y 1.200 dólares
- f) Entre 1.201 y 1.500 dólares
- g) Entre 1.501 y 1.800 dólares

- h) Entre 1.801 y 2.100 dólares
- i) Más de 2.100 dólares

23) Su salario es:

- a) Fijo
- b) Una parte fija y otra variable
- c) Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de su trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Tiene que trabajar muy rápido?
b) En su trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?
c) Se retrasa en la entrega de su trabajo?
d) Su trabajo requiere que se calles su opinión?
e) La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?
f) Su trabajo requiere que trate a todo el mundo por igual aunque no tenga ganas?
g) Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?
h) Tiene influencia sobre el ritmo al que trabaja?
i) Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo ?
j) Tiene influencia sobre cómo realiza su trabajo?
k) Tiene influencia sobre qué hace en el trabajo?
l) Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?
n) Siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a sus tareas domésticas y familiares?
o) Piensa en las tareas domésticas y familiares cuando está en la empresa?
p) Le resulta imposible acabar sus tareas laborales?
q) En su trabajo tiene que ocuparse de los problemas personales de otros?

25) Continuando con las exigencias y contenidos de su trabajo, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	en Cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) su trabajo requiere que tengas iniciativa?
b) sus tareas tienen sentido?
c) las tareas que hace le parecen importantes?
d) su trabajo le afecta emocionalmente?
e) su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?
g) se sientes comprometido con tu profesión?
h) su trabajo te da la oportunidad de mejorar sus conocimientos y habilidades?
i) su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?
j) su trabajo requiere que escondas sus emociones?
k) le exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como le traten?
l) su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos ?
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de sus tareas. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	en Cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en su empresa se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?
b) su trabajo tiene objetivos claros?
c) se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?
d) sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?
e) recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?
f) hace cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?
g) sabe exactamente qué se espera de Ud. en el trabajo?
h) sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?
i) tiene que hacer tareas que cree que deberían hacerse de otra manera?
j) tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibe en el trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibe ayuda y apoyo de sus compañeros en realización de tu trabajo?
b) sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo?
c) sus compañeros hablan con Usted sobre cómo hace su trabajo?
d) tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?
e) siente en su trabajo que forma parte de un grupo?
f) se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?
g) su jefe inmediato está dispuesto a escuchar sus problemas del trabajo?
h) recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato en realización de su trabajo?
i) su jefe inmediato habla con Usted sobre cómo haces su trabajo?

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus condiciones de trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Está preocupado/a por:

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro o sin trabajo?

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en su lugar de trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) su trabajo es valorado por la dirección?
b) la dirección le respeta en su trabajo?
c) recibe un trato justo en su trabajo?
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?
e) se puede fiar de la información procedente de la dirección?
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?
k) su actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional?
l) su actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?
m) su actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?
n) su actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?

II. Las siguientes preguntas tratan de su salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿diría que su salud es?

- a) Excelente
- b) Muy buena
- c) Buena
- d) Regular
- e) Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se ha sentido agotado/a?
b) se ha sentido físicamente agotado/a?
c) ha estado emocionalmente agotado/a?
d) ha estado cansado/a?
e) ha tenido problemas para relajarte?
f) ha estado irritable?
g) ha estado tenso/a?
h) ha estado estresado/a?

32) Continuando con cómo se has sentido durante las cuatro últimas semanas, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ha estado muy nervioso/a?
b) se ha sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarle?
c) se ha sentido calmado/a y tranquilo/a?
d) se ha sentido desanimado/a y triste?
e) se ha sentido feliz?

33) ¿Cuál es su grado de satisfacción en relación con su trabajo, tomándolo todo en consideración? Muy satisfecho/a

- a) Satisfecho/a
- b) Insatisfecho/a
- c) Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

ANEXO 4

MANUAL COPSOQ- ISTAS 21. ANEXO II. RESUMEN, DEFINICIONES, PREGUNTAS Y

ORIGEN DE LAS EXPOSICIONES:

- Ritmo del trabajo
- Exigencias de esconder emociones
- Conflicto del rol
- Inseguridad sobre el empleo
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
- Exigencias emocionales
- Influencia
- Doble Presencia
- Previsibilidad
- Exigencias cuantitativas
- Justicia
- Apoyo social de superiores
- Claridad del liderazgo
- Confianza vertical
- Reconocimiento
- Apoyo social de compañeros
- Sentimiento de grupo
- Claridad del rol
- Posibilidades de desarrollo
- Sentido del trabajo

ANEXO 5

RESOLUCIÓN NO C.D. 513. PRIMER ANEXO

PARA EFECTOS DE LA PROTECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO SE CONSIDERARÁN ENFERMEDADES PROFESIONALES LAS QUE SE LISTARAN A CONTINUACIÓN.

1. Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales:
 - 1.1 Enfermedades causadas por agentes químicos
 - 1.2 Enfermedades causadas por agentes físicos
 - 1.3 Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias

2. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado
 - 2.1 Enfermedades del sistema respiratorio
 - 2.2 enfermedades de la piel
 - 2.3 Enfermedades del sistema osteomuscular
 - 2.4 Trastornos mentales y del comportamiento

3. Cáncer profesional
 - 3.1 Cáncer causado por los agentes siguientes.

ANEXO 6

RESOLUCIÓN NO C.D. 513. ANEXO "B"

FORMATO DE INFORME TÉCNICO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO- IAT

1. DATOS GENERALES DEL CENTRO DE TRABAJO
2. DATOS DEL TRABAJADOR
3. DATOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ACCIDENTE
5. ANÁLISIS DE CAUSALIDAD
6. MEDIDAS CORRECTIVAS