



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

TEMA:

"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL OPERATIVO DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍAS - SBOS.
GERARDO RAMOS BASANTES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025".

AUTOR(A) (ES):

Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho.

DIRECTOR(A)

Ing. Xavier Marcelo García García.

PARES ACADÉMICOS

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero.
Psic. Eduardo Joselo Barragán Verdezoto.

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2026**

TEMA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍAS - SBOS. GERARDO RAMOS BASANTES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025.

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradecida con Dios por darme vida, sabiduría y fortaleza para seguir adelante en cada etapa de mi vida.

A mis padres por ser el motor diario para cumplir con mis metas, apoyarme en todo lo que he necesitado, inculcarme buenos valores desde la escuela y ser ejemplo de vida e inspiración; a enseñarme a no rendirme en cada obstáculo que he pasado.

A mis amistades más cercanas que siempre han estado conmigo a pesar de la distancia, ya sea con un mensaje para saber cómo estoy o cómo está mi bebé y hacerme saber la valiosa amistad que tenemos y que puedo contar con ellos en las buenas y en las malas.

A los docentes que han compartido sus experiencias como profesionales y han impartido correctamente sus cátedras durante la trayectoria de la carrera.

Y un inmenso agradecimiento para el Ing. Xavier García, también a mis pares académicos, la Ing. Viviana Zapata y el Psic. Eduardo Barragán por dirigirme a pesar del poco tiempo que llegué a presentar mi proyecto de investigación.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de nuestro trabajo de integración curricular.

Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho

DEDICATORIA

Con el más profundo amor me dirijo a mis padres el Sr. Gregorio Morrillo y la Sra. Narcisa Camacho por ser el pilar fundamental de inculcarme en mi trayectoria de mi vida personal y estudiantil, por ser el apoyo para cumplir mis estudios lejos de ellos.

A mi hermano el Lcdo. Daniel Morrillo por guiarme por un buen camino para que yo sea perseverante en situaciones de la vida, por ayudarme a escoger lo bueno para que no caiga en las malas experiencias por las que él atravesó y sin él no hubiese escogido la carrera de Gestión del Talento Humano.

A mis abuelitos que están en el cielo cuidándome.

A mi hija Ailany Elizeth por ser el motivo para culminar mis estudios, esperando que en un futuro sea mejor que mí y haré todo lo posible para darle lo mejor a ella día a día, darle mucho amor y siempre estar con ella en todas las etapas que tendrá en la vida.

Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho

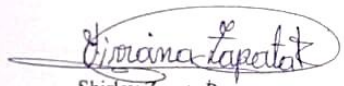
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO**UEB**UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL****CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Ing. "Xavier Marcelo García García"; Ing. "Shirley Viviana Zapata Romero" y Psic. "Eduardo Joselo Barragán Verdezoto"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "Factores De Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral del Personal Operativo de la Escuela de Formación De Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes, Provincia Bolívar, Año 2025.", desarrollado por la señorita *Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho*.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

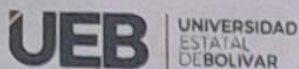
San Miguel, 16 de junio del 2026


Xavier García García
Director
Shirley Zapata Romero

Par Académico


Eduardo Barragán Verdezoto

Par Académico

DERECHOS DE AUTORÍA Y NOTARIZADA**BIBLIOTECA
GENERAL****DERECHOS DE AUTOR**

Yo Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho, portadora de la Cédula de Identidad No 0750206948 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍAS - SBOS. GERARDO RAMOS BASANTES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO	V
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XII
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I.	16
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	18
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	19
1.5. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS	21
1.5.1. General.....	21
1.5.2. Específicos	21
1.6. VARIABLES	22
1.6.1. Variable Dependiente:	22
1.6.2. Variable Independiente:	22
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	23

CAPÍTULO II	26
MARCO TEÓRICO.....	26
2.1. ANTECEDENTES	26
2.2 MARCO CIENTÍFICO.....	28
2.3 MARCO CONCEPTUAL	38
2.3.1. Adaptabilidad.....	38
2.3.2. Agotamiento emocional	38
2.3.3. Calidad de trabajo	38
2.3.4. Carga laboral	38
2.3.5. Competencias laborales	38
2.3.6. Compromiso laboral.....	38
2.3.7. Comportamiento organizacional.....	39
2.3.8. Comunicación organizacional.....	39
2.3.9. Condiciones organizacionales.....	39
2.3.10. Cumplimiento de tareas.....	39
2.3.11. Desempeño laboral	39
2.3.12. Disciplina laboral	39
2.3.13. Eficiencia laboral.....	40
2.3.14. Estrés laboral	40
2.3.15. Factores de riesgo psicosociales.....	40
2.3.16. Habilidades técnicas	40
2.3.17. Liderazgo.....	40
2.3.18. Motivación laboral	40
2.3.19. Productividad	41

2.3.20.	Relaciones sociolaborales	41
2.3.21.	Toma de decisiones	41
2.3.22.	Trabajo en equipo.....	41
2.4.	MARCO LEGAL.....	42
2.4.1.	Decreto Ejecutivo No. 255 mayo 2024	42
2.4.2.	ACUERDO MINISTERIAL MDT-2017-0082.....	43
2.4.3.	REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO 44	
2.4.4.	CÓDIGO DE TRABAJO	44
2.4.5.	LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (LOSEP).....	45
2.4.6.	NORMATIVA INTERNACIONAL CONVENIO 155 OIT- SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES	46
2.4.7.	NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO 47	
2.4.8.	DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	47
2.4.9.	ANÁLISIS DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	48
	METODOLOGÍA	49
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	49
3.2.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.3.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	49
3.3.1.	Método Deductivo	49
3.3.2.	Método Inductivo.....	50
3.3.3.	Método Analítico	50
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS.....	50

3.4. UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA.....	51
3.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	51
CAPITULO IV.....	52
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	52
4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	52
4.2. INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO	71
4.3. PERCEPCIÓN POSITIVA, MEDIA, NEGATIVA	73
4.4. DISCUSIÓN	76
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	80
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente	23
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente	25
Tabla 3 Cumplimiento de funciones bajo presión constante	52
Tabla 4 Adecuación del ambiente físico de trabajo	53
Tabla 5 Estrés laboral percibido por el personal.....	54
Tabla 6 Nivel de agotamiento emocional asociado al trabajo	55
Tabla 7 Motivación como factor del desempeño laboral.....	56
Tabla 8 Evaluación del apoyo del superior inmediato al personal	58
Tabla 9 Comunicación laboral efectiva	59
Tabla 10 Cumplimiento de tareas asignadas.....	60
Tabla 11 Calidad del trabajo realizado	61
Tabla 12 Productividad durante la jornada laboral	62
Tabla 13 Dominio de habilidades técnicas	64
Tabla 14 Actuación en escenarios críticos.....	65
Tabla 15 Adaptación a nuevas responsabilidades.....	66
Tabla 16 Compromiso organizacional	67
Tabla 17 Nivel de cooperación laboral	68
Tabla 18 Importancia de la disciplina laboral.....	70
Tabla 19 Escala de Calificación para Evaluación de Desempeño	71
Tabla 20 Tabla de porcentaje del desempeño laboral.....	72
Tabla 21 Percepción positiva, media y negativa de las variables	73
Tabla 22 Cronograma (Gantt).....	89
Tabla 23 Presupuesto Ejecutado	90
Tabla 24 Instrumento de Recopilación de Datos.	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cumplimiento de funciones bajo presión constante	52
Figura 2 Adecuación del ambiente físico de trabajo.....	54
Figura 3 Estrés laboral percibido por el personal	55
Figura 4 Nivel de agotamiento emocional asociado al trabajo	56
Figura 5 Motivación como factor del desempeño laboral	57
Figura 6 Evaluación del apoyo del superior inmediato al personal	58
Figura 7 Comunicación laboral efectiva	59
Figura 8 Cumplimiento de tareas asignadas	61
Figura 9 Calidad del trabajo realizado	62
Figura 10 Productividad durante la jornada laboral.....	63
Figura 11 Dominio de habilidades técnicas	64
Figura 12 Actuación en escenarios críticos	65
Figura 13 Adaptación a nuevas responsabilidades	67
Figura 14 Compromiso organizacional.....	68
Figura 15 Nivel de cooperación laboral.....	69
Figura 16 Importancia de la disciplina laboral	70
Figura 17 Percepción positiva, media y negativa de las variables.....	75

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación titulado ‘‘Factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - sbos. Gerardo Ramos Basantes, en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, durante el año 2025’’. Emerge del requerimiento de asimilar y atender el entorno en el que se encuentran y cómo ejercen su trabajo el personal policial, afrontando los retos derivados de la exigencia operativa, el estrés habitual y las demandas institucionales propias de la labor que atraviesan; se ha localizado debilidades significativas como la carga laboral, agotamiento emocional, estrés laboral. Estos factores no solo afectan a la salud psicosocial del personal, sino que también perjudica en la disciplina, eficiencia y calidad que brinda el personal.

Los factores psicosociales, son aquellas condiciones que se presenta en el entorno laboral relacionado con la organización, la cuestión entre el trabajo y la interacción social, que afecta no solo la salud mental sino el desempeño de cada individuo; sirven como eje clave de análisis para reconocer las áreas críticas. Desde una visión enfocada en la prevención y mejora continua, analizar estos factores ayuda analizar desequilibrios entre las demandas del puesto y los recursos que cuenta el trabajador, así como fortalecer el bienestar laboral; esto genera un cambio positivo en la conducta y la productividad del personal.

Esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo, empleando una encuesta diseñada al personal operativo de la Escuela de Formación de Policías "Sbos. Gerardo Ramos Basantes, el uso de esta herramienta facilitará la percepción que tiene el personal sobre las condiciones laborales, identificando áreas que necesitan intervención las cuales podrían afectar en su desempeño laboral. Este análisis está conformado en cuatro capítulos, el primero se encuentra la descripción y formulación del problema, justificación y objetivos; en el segundo fundamento teóricos; el tercero la metodología aplicada y el cuarto el análisis de los datos obtenidos.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - sbos. Gerardo Ramos Basantes, en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, durante el año 2025”. A partir de una problemática relacionada con el estrés laboral, la alta carga mental, y la escasa claridad en los roles dentro de la institución, se propone el análisis de los factores de riesgo psicosocial como un eje central para comprender su influencia en habilidades, actitudes y competencias del personal operativo.

Se adopta una metodología de enfoque cuantitativo, empleando encuestas como instrumento principal de recolección de datos, los resultados muestran una percepción mayoritariamente crítica por parte del personal respecto a la exposición de riesgos psicosociales, destacando afectaciones negativas en la planificación de tareas, toma de decisiones bajo presión. No obstante, se evidencian áreas de oportunidad como la necesidad de programas de prevención estructurados y la adaptación personalizada de estrategias de intervención según las funciones específicas del personal.

El estudio concluye que los factores de riesgo psicosocial representan un elemento clave que incide de manera significativa en el desempeño laboral. Se recomienda institucionalizar la evaluación y gestión de estos riesgos mediante programas formales, sostenibles y con seguimiento continuo, que impacten en el bienestar laboral y la eficiencia operativa de manera continua y efectiva.

Palabras Clave: Factores psicosociales, desempeño laboral, motivación.

ABSTRACT

This research, entitled “Psychosocial Risk Factors Affecting the Job Performance of the Operational Personnel of the Police Training School – Second Lieutenant Gerardo Ramos Basantes, Bolívar Province, 2025”, addresses issues related to occupational stress, high mental workload, and the lack of role clarity within the institution. Based on this problem, the study proposes the analysis of psychosocial risk factors as a central axis for understanding their influence on the skills, attitudes, and competencies of operational personnel.

A quantitative research approach was adopted, using surveys as the primary data collection instrument. The results reveal a predominantly critical perception among personnel regarding exposure to psychosocial risks, highlighting negative effects on task planning and decision-making under pressure. However, opportunities for improvement were also identified, particularly the need for structured prevention programs and the personalized adaptation of intervention strategies according to the specific functions performed by personnel.

The study concludes that psychosocial risk factors constitute a key element that significantly affects job performance. Therefore, it is recommended that the institution formalize the assessment and management of these risks through sustainable programs with continuous monitoring and evaluation, aimed at improving both employee well-being and operational efficiency in a consistent and effective manner.

Keywords: Psychosocial risk factors, job performance, motivation

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir) (Delgado et al. 2021).

El desempeño laboral considerado como una herramienta para medir el rendimiento de los empleados, se origina desde la década de los 50 con el pasar del tiempo ha evolucionado convirtiéndose en un componente indispensable en las instituciones facilitando la evaluación y la medición del desempeño de los trabajadores permitiendo verificar el nivel de conocimiento, habilidades, capacidades, así como sus aspiraciones y expectativas en relación con el puesto laboral al que aspiran (Abalos, 2024).

A nivel internacional, se ha indagado sobre los factores de riesgo psicosocial como el estrés crónico perjudicando en la salud mental de los agentes de policía, esta investigación es pionera en España ya que vinculan entre el burnout y los factores psicosociales. Se percibió un nivel alto de burnout relacionado con una disminución autonomía, elevadas demandas psicológicas, problemas en el desempeño de rol y un bajo apoyo social percibido (Calle et al., 2024).

A nivel nacional se encuentra un estudio donde se constató que las labores operativas en la Policía Nacional del Ecuador existen un nivel alto en los factores psicosociales, con una sobreexposición, como es en el tiempo de trabajo, carga de trabajo, participación / supervisión, desempeño de rol, relaciones y apoyo social. El presente estudio se realizó al Grupo de Intervención y Rescate Z9 de la Policía Nacional del Ecuador de Quito, que es la encargada de realizar operaciones tácticas, intervención y rescate (Realpe et al. 2022).

En el caso de la Escuela De Formación De Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes, se ha visto afectada el desempeño laboral asociado por una serie de problemas de factores de riesgo psicosocial. Entre las principales dificultades se encuentran la falta de desarrollo continuo y programas de capacitación, lo que limita la oportunidad de crecimiento profesional. Por otro lado,

carecen de la valoración de desempeño, la cual es esporádica y sin lineamientos, provoca desmotivación y una percepción de inequidad en la distribución de tareas. La falta de la aplicación de este enfoque estratégico da como resultado la desvinculación de los objetivos institucionales. La presente investigación se realiza en el Cantón San Miguel de la provincia Bolívar, ubicado en las calles Av. Sucre César y la Av. Abel Pazmiño al personal operativo de la Escuela De Formación De Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes, en el primer semestre del año 2026.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo los factores de riesgo psicosocial afectan el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela De Formación De Policías – Sbos. Gerardo Ramos Basantes?

1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Qué factores de riesgo psicosociales son identificados por el personal operativo de la Escuela De Formación De Policías – Sbos. Gerardo Ramos Basantes?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño del personal operativo de la Escuela De Formación De Policías – Sbos. Gerardo Ramos Basantes?
- ¿De qué manera los factores de riesgo psicosocial afectan al personal operativo de la Escuela De Formación De Policías – Sbos. Gerardo Ramos Basantes?

1.4. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se desarrolla con el propósito de analizar los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. Gerardo Ramos Basantes, provincia Bolívar, durante el año 2025. Este estudio surge de la necesidad de comprender cómo las condiciones psicosociales presentes en el entorno laboral pueden influir en el bienestar, la productividad y la eficiencia del personal policial, considerando que las funciones que desempeñan se caracterizan por elevados niveles de responsabilidad, exigencia física y psicológica.

La investigación se justifica porque responde a una problemática que afecta a las instituciones encargadas de la seguridad pública, donde los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga laboral, el estrés, la presión organizacional, el apoyo insuficiente, las relaciones interpersonales y las condiciones del ambiente de trabajo, pueden repercutir negativamente en el desempeño laboral del personal operativo. En este contexto, resulta necesario identificar la presencia de estos factores y determinar cómo afecta el desempeño laboral, con el fin de generar información objetiva que contribuya a fortalecer la gestión del talento humano dentro de la institución.

Asimismo, el estudio permitirá conocer la realidad laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías, identificando aquellos factores psicosociales que representan un mayor riesgo para el cumplimiento eficiente de sus funciones. Los resultados obtenidos constituirán un insumo importante para que las autoridades institucionales puedan diseñar e implementar estrategias preventivas orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el bienestar integral del personal y promover un ambiente organizacional que favorezca un mejor desempeño y una mayor calidad en el servicio policial.

Desde el punto de vista institucional, esta investigación cobra relevancia porque aportará información que facilitará la toma de decisiones relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales. La identificación de las principales problemáticas permitirá establecer programas de intervención enfocados en la promoción de la salud ocupacional, el fortalecimiento del liderazgo, la mejora de la comunicación organizacional, la distribución adecuada de las cargas de trabajo y el desarrollo de acciones que contribuyan a disminuir los factores que afectan el rendimiento del personal operativo.

En el ámbito académico, la investigación representa un aporte teórico y metodológico al estudio de los riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral dentro de instituciones

policiales, un campo que ha adquirido creciente importancia debido a las exigencias propias de la labor de seguridad ciudadana; el estudio se fundamenta en teorías y antecedentes científicos actualizados, además de emplear instrumentos de recolección de información que permitirán obtener evidencia confiable sobre la realidad de la población investigada. De igual manera, los resultados podrán servir como referente para futuras investigaciones relacionadas con la salud ocupacional, la psicología organizacional y la administración del talento humano en organismos de seguridad.

Desde la perspectiva social, la investigación beneficiará directamente al personal operativo de la Escuela de Formación de Policías, ya que permitirá visibilizar las condiciones psicosociales que pueden afectar su bienestar físico, emocional y laboral. La implementación de estrategias derivadas de los resultados favorecerá el desarrollo de un entorno de trabajo más saludable, fortaleciendo la satisfacción laboral, el compromiso institucional, las relaciones interpersonales y la calidad de vida de los servidores policiales. De forma indirecta, la ciudadanía también será beneficiada, debido a que un personal con mejores condiciones laborales estará en capacidad de brindar un servicio más eficiente, oportuno y de mayor calidad.

Desde el punto de vista práctico y organizacional, la investigación permitirá generar recomendaciones orientadas a fortalecer los procesos de prevención e intervención frente a los factores de riesgo psicosocial presentes en la institución; estas acciones contribuirán a optimizar el desempeño laboral, reducir los efectos negativos derivados del estrés ocupacional, disminuir el ausentismo, prevenir el agotamiento profesional y favorecer una utilización más eficiente de los recursos humanos disponibles. Asimismo, la aplicación de medidas preventivas fortalecerá la capacidad institucional para responder de manera eficaz a las demandas propias del servicio policial.

En síntesis, la presente investigación se realiza porque existe la necesidad de conocer los factores de riesgo psicosocial que intervienen en el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. Gerardo Ramos Basantes, con el propósito de aportar evidencia científica que respalde la formulación de estrategias de mejora institucional. Los resultados contribuirán la promoción de ambientes laborales saludables y el incremento del desempeño del personal operativo, favoreciendo el cumplimiento de la misión institucional y la prestación de un servicio policial eficiente, responsable y comprometido con la seguridad y el bienestar de la sociedad.

1.5. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.5.1. General

Determinar los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela De Formación De Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes.

1.5.2. Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial percibidos por el personal operativo de Escuela De Formación De Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes.
- Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal operativo de la Escuela De Formación De Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes
- Analizar de qué manera los factores de riesgo psicosocial afectan al personal operativo y su desempeño laboral del personal de la Escuela De Formación De Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Variable Dependiente:

Desempeño laboral.

1.6.2. Variable Independiente:

Factores de riesgo psicosocial.

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA	INSTRUMENTO
Factores de riesgo psicosocial.	Son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Moreno, 2011)	En este sentido, los factores de riesgo psicosocial serán evaluados de forma operacional a través de la aplicación de un cuestionario estructurado y una encuesta dirigida al personal policial. Esto permitirá transformar un concepto abstracto en elementos concretos y medibles.	CONDICIONES ORGANIZACIONALES	CARGA LABORAL	¿Debe cumplir sus funciones bajo presión constante debido a plazos exigentes o acumulación de tareas?	ENCUESTA	
				RECURSOS Y CONDICIONES DE TRABAJO	¿El ambiente físico de trabajo (infraestructura, espacio, condiciones ambientales) es adecuado para el desarrollo de sus actividades?	ENCUESTA	
				ESTRÉS LABORAL	¿Experimenta con frecuencia niveles elevados de estrés durante el desarrollo de sus actividades laborales?	ENCUESTA	
			FACTORES INDIVIDUALES Y PSICOLÓGICOS	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	¿Se siente emocionalmente agotado como consecuencia de las exigencias de su trabajo?	ENCUESTA	
				MOTIVACIÓN LABORAL	¿Considera que la motivación influye en la calidad de su desempeño laboral?	ENCUESTA	
				LIDERAZGO	¿Su superior inmediato brinda apoyo y orientación adecuada para el cumplimiento de sus funciones?	ENCUESTA	
			RELACIONES SOCIOLABORALES	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	¿La comunicación dentro de su unidad de trabajo es clara y efectiva?	ENCUESTA	
				CUMPLIMIENTO DE TAREAS	¿Cumple con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por la institución?	ENCUESTA	

				CALIDAD DE TRABAJO	¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos por la institución?	ENCUESTA

Tabla 2
Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2000), se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Zaragoza, Pineda, Salazar, & Silva, 2023)	Será evaluado mediante cuestionarios estructurados, los mismos que están orientados a medir dimensiones específicas como la eficiencia en el trabajo, el cumplimiento de funciones y la calidad del desempeño laboral. Este enfoque tiene como propósito convertir un concepto abstracto en indicadores observables y medibles, permitiendo identificar tanto los elementos que favorecen la productividad, el compromiso y la adaptación en el entorno institucional, como son las dificultades que pueden incidir negativamente en el rendimiento laboral del personal policial.	EFICIENCIA LABORAL	PRODUCTIVIDAD	¿Considera que su nivel de productividad es adecuado dentro de su jornada laboral?	ENCUESTA	
				HABILIDADES TÉCNICAS	¿Posee las habilidades técnicas necesarias para cumplir con sus funciones?	ENCUESTA	
				TOMA DE DECISIONES	¿Actúa con rapidez y eficacia en situaciones críticas?	ENCUESTA	
			COMPETENCIAS LABORALES	ADAPTABILIDAD	¿Se ajusta rápidamente a nuevas funciones o responsabilidades?	ENCUESTA	
				COMPROMISO LABORAL	¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución?	ENCUESTA	
				TRABAJO EN EQUIPO	¿Existe cooperación entre los miembros de su equipo?	ENCUESTA	
			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	DISCIPLINA LABORAL	¿La disciplina laboral influye en su desempeño?	ENCUESTA	

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

En la investigación llevada a cabo por los autores Ruiz et al., (2023), titulada *"Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: un análisis de redes"* en España, se evidencia cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en el desempeño laboral en 323 agentes de policía. El estudio identificó la relación entre los factores de riesgo psicosocial encontrados en el entorno laboral y la evolución del síndrome de burnout, dichos factores son la baja autonomía, escaso apoyo social, ambigüedad de rol interviniendo en el bienestar y la productividad de los servidores policiales; se utilizó un enfoque cuantitativo para determinar el nivel de riesgo psicosocial y medir el síndrome de burnout.

Los datos encontrados fueron examinados a través de la técnica de análisis de redes entre las variables y establecer los factores psicosociales que generan agotamiento profesional, lo cual permitió plantear soluciones dirigidas a identificar y gestionar los factores de riesgo psicosocial y mejorar el desempeño laboral del personal.

Por su parte, la investigación desarrollada por Ortiz y Segovia , (2024), titulada *“Riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad privada en Ecuador”*, tuvo como objetivo general identificar los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad privada. Los resultados obtenidos evidenciaron la existencia de una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, demostrando que las condiciones organizacionales y laborales pueden afectar el rendimiento de los trabajadores; asimismo, se identificaron los niveles predominantes de riesgo psicosocial y el nivel de desempeño laboral del personal, permitiendo reconocer aquellos factores que demandan más concentración para fortalecer el bienestar de los colaboradores.

Luego del análisis de los resultados se enfatizó la importancia de implementar estrategias preventivas orientadas a disminuir los riesgos psicosociales, fortalecer las condiciones laborales y favorecer un mejor desempeño de cada uno de los trabajadores.

La investigación titulada *“Estrés laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la*

Unidad Policía Militar Ministerial de las Fuerzas Armadas del Ecuador durante el período noviembre-julio 2022”, de la autora (Redrobán, 2022), tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial con la finalidad de comparar los resultados obtenidos y establecer la relación entre las variables; se sustenta en el paradigma positivista bajo el posicionamiento teórico humanista, bajo la teoría Demanda Control para el estrés laboral y la teoría de Campbell para el desempeño laboral. El enfoque es cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional; y método deductivo. Se aplicó el cuestionario de estrés laboral OIT/OMS y el Instrumento Evaluación Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas a una población de 39 colaboradores. Respecto a los resultados obtenidos, se identificó que existe una correlación positiva alta entre las variables estrés laboral y desempeño laboral.

Los resultados permitieron identificar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño de los servidores militares, evidenciando que las exigencias propias del entorno laboral pueden repercutir en el cumplimiento eficiente de sus funciones. Asimismo, se compararon los niveles de estrés y desempeño laboral y se describieron las características sociodemográficas de la población evaluada, permitiendo reconocer aspectos que requieren atención para fortalecer el bienestar y la productividad del personal.

En la investigación llevada a cabo por el autor (Chacón, 2022), titulada *‘El estrés laboral y el desempeño de los servidores policiales pertenecientes a la Dirección de Educación de la Policía Nacional del Ecuador, periodo 2021’*, con el objetivo general de determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los servidores policiales de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional. Como objetivos específicos se planteó identificar las causas del estrés laboral, determinar la calidad de vida en el desempeño laboral de los servidores policiales y establecer la relación entre las causas del estrés laboral y la calidad de vida en su desempeño. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), con paradigma crítico-propositivo, diseño de investigación-acción y alcance descriptivo.

Los principales hallazgos evidenciaron la presencia de factores generadores de estrés relacionados con la comprensión de las metas institucionales, la presión en la rendición de informes, las limitaciones tecnológicas, el exceso de trámites administrativos y aspectos vinculados al liderazgo y al trabajo en equipo, elementos que repercuten en el desempeño laboral de los servidores policiales.

2.2 MARCO CIENTÍFICO

En el marco científico de todo proyecto de investigación es fundamental, por lo que aporta un fundamento teórico, conceptual y metodológico que organizan el estudio; implica en reunir y analizar teorías, perspectivas, esquemas y antecedentes previos que manifiestan el tema estudiado, facilitando ubicar el problema en un contexto académico más global. Por lo tanto, guía al investigador la formulación de hipótesis, la definición de variables y la elección de métodos convenientes para recolectar y examinar datos.

Estudios de la variable dependiente: Desempeño laboral.

2.2.1. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral.

Esta investigación, es un estudio de caso de Ruiz et al., (2023), aborda el desempeño laboral como una variable fundamental dentro de la dinámica organizacional, entendiéndolo como el resultado observable del cumplimiento de funciones, metas y responsabilidades asignadas al trabajador; desde un enfoque teórico, se plantea que el desempeño no depende únicamente de las competencias técnicas, sino también de factores psicológicos que influyen en la conducta laboral. Al respecto, el empleado es estimado como un agente activo donde contribuye activamente valor a la organización por medio de su productividad y compromiso.

Por otra parte, en los fundamentos metodológicos, la investigación se avala de un enfoque cuantitativo, empleando herramientas estadísticas como el retroceso directo y la observación de varianza para establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral; como resultados conseguidos se puede determinar que existe una conexión positiva entre ambas variables, el cual revela que, a un nivel alto de motivación, excelente es el rendimiento del trabajador. Aunque exista una relevancia estadística no es determinado en todas las cuestiones, se ratifica que hay una tendencia estable que protege la influencia de elementos motivacionales en el desempeño.

En medio de los importantes descubrimientos, se observa que el estado emocional del empleado se encuentra un impacto directo en su desempeño laboral, consiguiendo crear tanto secuelas favorables como desfavorables dependiendo de su nivel de motivación y satisfacción. Del mismo modo, se encuentra un indicio que el déficit de atención a los requerimientos del personal el cual puede afectar en una disminución el rendimiento y en el incumplimiento de las tareas organizacionales asignadas periódicamente; en contraste, cuando se originan escenarios adecuadas de motivación con el personal, el desempeño mejora significativamente.

En relación con el estudio el cual aporta que condiciones adversas como el estrés, la sobrecarga laboral o un clima organizacional inadecuado pueden afectar negativamente el desempeño al alterar el estado emocional del trabajador. De esta forma, se refuerza la importancia de analizar los riesgos psicosociales como elementos determinantes en la eficiencia laboral.

2.2.2. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

En la investigación desarrollada por Leyva y Napán, (2021), define el desempeño laboral como una consecuencia claramente afectada por el clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores en el habitat de trabajo. Desde un enfoque teórico, se sustenta que el desempeño laboral no solo depende del potencial que cuenta cada uno de los trabajadores, asimismo de los factores que intervienen como son la comunicación, la adaptación al cambio y las condiciones laborales.

Referente a los fundamentos metodológicos, la investigación se ejecuta con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de modelo correlacional causal, empleando encuestas aplicadas a una muestra de trabajadores; este enfoque facilitó examinar los factores psicosociales y el desempeño laboral por medio de instrumentos estructurados. Se obtuvo resultados donde se evidencian que existe una contribución seguida entre ambas variables, lo que confirma que las condiciones del entorno laboral impactan en la productividad.

Entre los hallazgos más notables, se recalca que las carencias en el clima organizacional producen problemas en el desempeño laboral, principalmente en lo relacionado con la adaptación del trabajador y la interacción laboral. De esta manera, es notable que los factores emocionales intervienen considerablemente en la destreza que cuenta el trabajador para desempeñar sus funciones de manera eficiente; a diferencia, del clima organizacional en que se encuentran es propicio ya que promueve excelentes niveles de desempeño, favoreciendo en la comunicación y el compromiso laboral.

En el marco de la presente investigación, facilita fundamentos teóricos que sostienen la observación del vínculo entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. El estudio enfatiza la notabilidad que existe en el entorno organizacional, examinando variables como la comunicación, la adaptación al trabajo y el clima laboral, las cuales son planteadas en la literatura como factores conectados al bienestar de los empleados y a su desempeño dentro de las organizaciones. Estas contribuciones consolidan el entendimiento del fenómeno estudiado en el ámbito policial.

2.2.3. Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática.

Dado que, en la investigación de Yupanqui, (2022), plantea el desempeño laboral como un elemento primordial para el trabajo organizacional, reiterando su estrecha conexión con la gestión del talento humano como eje estratégico. A partir del enfoque teórico, se presenta que el desempeño laboral no solo se basa de habilidades técnicas, además de sistemáticas organizacionales como el desarrollo del personal, la motivación y la capacitación.

Por lo tanto, los fundamentos metodológicos de la investigación se despliegan bajo una revisión sistemática basada en la metodología PRISMA, examinando 25 estudios publicados en el año 2014 y 2022 en América Latina. Entonces este enfoque consintió en la semejanza de modelos e instintos de la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Como resultados demuestran que se localiza una gran funcionalidad del rendimiento de los trabajadores como habilidad para optimizar la productividad organizacional. A pesar de ello, se logró reconocer trabas vinculadas con la escasa planificación en las áreas, comunicación entre los trabajadores y administración dentro de las instituciones.

En medio de los descubrimientos más distinguidos, se llega a recalcar que una correcta administración del talento humano impacta favorablemente en el desempeño laboral al fomentar el progreso de capacidades, la estimulación y a la responsabilidad institucional. Asimismo, se evidencia que las organizaciones que invierten en capacitación y fortalecimiento del personal logran mejores niveles de productividad y eficiencia. Por el contrario, las deficiencias en la gestión, como la falta de planificación o comunicación, generan efectos negativos en el rendimiento laboral. El estudio concluye que el desempeño laboral es un proceso condicionado tanto por factores individuales como organizacionales.

Referente a la actual investigación sobre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el contexto policial, contribuye un apoyo presuntivamente relevante; esto ayuda a deducir que un manejo incorrecto puede resultar en un factor de riesgo psicosocial, afectando el bienestar y el desempeño laboral del personal.

2.2.4. Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración.

En la investigación desarrollado por Guido et al. (2024), aborda el desempeño laboral como un resultado estrechamente vinculado a la motivación del trabajador, considerándolo un indicador del cumplimiento eficiente de funciones y objetivos organizacionales. En la parte del enfoque teórico, se mantiene que el desempeño no tiene conexión exclusivamente por las destrezas técnicas, sino que también interviene los factores psicológicos como el compromiso laboral, carga efectiva y satisfacción laboral; en cuanto a esto, la motivación que es uno de los factores que deben intervenir en una organización se presenta como una pieza fundamental que promueve el desempeño eficiente de la institución.

Desde el punto de vista de los fundamentos metodológicos, el estudio se evidencia un enfoque cuantitativo con una delineación no experimental de tipo descriptivo correlacional, enfocado en integrantes de la gestión administrativa; a través de la aplicación de instrumentos estructurados, se logró medir la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada ($Rho = 0,812$), lo que confirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

Entre los hallazgos más relevantes, se destaca que la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones fortalece la motivación y mejora el desempeño laboral; asimismo, se evidencia que estrategias como la consulta de opiniones, el trabajo colaborativo y la implementación de talleres fomentan la creatividad y el compromiso organizacional. En contraste, la ausencia de estos elementos puede generar desmotivación y afectar negativamente el rendimiento.

En relación con la presente investigación sobre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal operativo policial, este estudio aporta evidencia significativa al señalar que la motivación influye directamente en el desempeño de los trabajadores; en este sentido, los factores psicosociales negativos, como el estrés, la falta de reconocimiento o la escasa participación, pueden afectar los niveles de motivación y repercutir negativamente en el cumplimiento de las funciones laborales. Asimismo, resalta la importancia de considerar el bienestar emocional y las condiciones organizacionales como determinantes del rendimiento laboral.

2.2.5. Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura

En la investigación “MODELOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL: UNA

REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LITERATURA’’ de Calle et al. (2024), plantea que el desempeño laboral constituye un eje central en la gestión organizacional, al estar directamente vinculado con la productividad y el logro de objetivos institucionales. Desde un enfoque teórico, se sustenta en la necesidad de evaluar de manera sistemática las competencias, conductas y resultados del trabajador, integrando modelos que permiten medir tanto aspectos cuantitativos como cualitativos.

En cuanto a los modelos analizados, el estudio identifica como más relevantes la evaluación por competencias, la evaluación 360°, los incidentes críticos y las escalas de calificación; estos enfoques permiten valorar el desempeño desde diferentes perspectivas, incorporando tanto la percepción del evaluador como la retroalimentación de múltiples actores. Los hallazgos evidencian que la aplicación adecuada de estos modelos favorece la objetividad del proceso evaluativo, reduce sesgos y permite identificar fortalezas y debilidades del personal.

Entre los principales resultados, se concluye que una evaluación del desempeño bien estructurada tiene efectos positivos en la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores. Además, se reconoce que los sistemas de evaluación deben adaptarse al contexto organizacional y considerar factores internos y externos que inciden en el rendimiento.

Este estudio aporta un sustento teórico importante al evidenciar que el desempeño no depende únicamente de habilidades técnicas, sino también de condiciones organizacionales y humanas. Esto permite comprender que los riesgos psicosociales, como el estrés, la carga laboral o el clima organizacional, pueden influir significativamente en los resultados del desempeño.

Estudios de la variable independiente: Factores de riesgo psicosocial.

2.3.1. Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral: revisión sistemática

En la investigación, ‘‘INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL: REVISIÓN SISTEMÁTICA’’ desarrollado por Segura et al. (2025), aborda los factores de riesgo psicosocial como condiciones inherentes a la organización del trabajo que pueden afectar la salud física, mental y social de los trabajadores. Desde el enfoque teórico, estos factores se sustentan en modelos que integran variables como la carga laboral, el control sobre el trabajo, el apoyo social y las demandas emocionales; se destaca que los riesgos psicosociales no solo dependen del individuo, sino también de la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, lo que los convierte en elementos complejos y multidimensionales que

requieren ser evaluados de manera sistemática.

En cuanto a los fundamentos metodológicos, el estudio identifica diversos instrumentos diseñados para medir estos riesgos, entre ellos cuestionarios estructurados y escalas validadas internacionalmente; estos instrumentos permiten evaluar dimensiones como el estrés laboral, el clima organizacional, la violencia en el trabajo y la conciliación entre la vida personal y laboral. Los autores resaltan la importancia de utilizar herramientas confiables y adaptadas al contexto cultural, ya que esto garantiza la validez de los resultados y facilita la identificación de factores críticos que afectan el bienestar de los trabajadores.

Entre los hallazgos más relevantes, se evidencia que los factores de riesgo psicosocial tienen una incidencia directa en el desempeño laboral, la satisfacción y la salud ocupacional; la exposición prolongada a condiciones desfavorables, como alta demanda de trabajo o bajo apoyo organizacional, puede generar estrés, agotamiento emocional y disminución del rendimiento. Asimismo, se concluye que la evaluación periódica de estos factores permite prevenir problemas mayores, mejorar el clima laboral y promover entornos de trabajo más saludables y productivos. Este estudio aporta un sustento teórico y metodológico clave al proporcionar instrumentos validados para medir los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral; esto fortalece el diseño de tu investigación al permitir operacionalizar de manera precisa las variables y establecer indicadores confiables. Además, respalda la premisa de que dichos factores influyen significativamente en el desempeño laboral del personal policial, facilitando un análisis integral que vincule condiciones psicosociales con resultados laborales en la Escuela De Formación De Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes.

2.3.2. El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial.

En la investigación, ‘‘EL IMPACTO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL’’ de Soliz (2022), conceptualiza los factores de riesgo psicosocial como el resultado de la interacción entre las condiciones del trabajo, el entorno organizacional y los aspectos personales y extralaborales del trabajador; desde el enfoque teórico, se retoma la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, la cual establece que estos factores influyen directamente en la salud, el bienestar y el rendimiento laboral. Se enfatiza que no solo las condiciones internas del trabajo generan riesgo, sino también variables externas como el entorno familiar, económico y social, lo que evidencia su carácter integral y multidimensional. En relación con los fundamentos, el estudio destaca que los riesgos psicosociales se originan en

condiciones como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo organizacional, el liderazgo inadecuado y la deficiente organización del trabajo. Asimismo, se incorporan factores extralaborales como las relaciones familiares, la situación económica y las condiciones de vida, que pueden intensificar los niveles de estrés; se señala que, aunque las organizaciones han implementado estrategias como horarios flexibles o mejoras en la comunicación, estas no siempre logran mitigar los efectos negativos debido a su complejidad y alto costo de implementación.

En relación con la presente investigación, este estudio constituye un aporte teórico relevante al abordar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental y el comportamiento laboral de los trabajadores; La literatura consultada señala que aspectos como el estrés laboral, el ausentismo, la intención de abandono del empleo y el bajo compromiso organizacional se encuentran asociados a la exposición a dichos factores. Asimismo, se plantea que el estrés laboral puede desempeñar un papel importante en la relación entre los riesgos psicosociales y sus efectos en los ámbitos individual y organizacional. De igual manera, se destaca que la exposición prolongada a condiciones psicosociales desfavorables puede repercutir en el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores, con posibles implicaciones en su desempeño y productividad.

Este estudio proporciona un sustento empírico relevante al demostrar que los factores psicosociales influyen directamente en el desempeño laboral, especialmente en personal operativo; esto fortalece tu investigación al evidenciar que variables como el estrés, las condiciones extralaborales y el entorno organizacional deben ser consideradas para comprender el rendimiento del personal policial. Asimismo, aporta una base para analizar cómo estos factores pueden generar efectos similares en la organización, permitiendo establecer relaciones claras entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en contextos operativos.

En la investigación, ‘‘Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática’’ de Díaz y Anaya (2022), concibe los factores de riesgo psicosocial como un conjunto de condiciones laborales, organizacionales y sociales que influyen en la salud integral del trabajador; desde el enfoque teórico, se apoyan en planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), los cuales establecen que estos factores surgen de la interacción entre las demandas del trabajo, los recursos disponibles y las características individuales. Asimismo, se resalta el papel del estrés como una respuesta derivada del desequilibrio entre exigencias laborales y capacidades de

afrontamiento, lo que evidencia que estos riesgos tienen un carácter dinámico y multidimensional. En cuanto a los fundamentos, el estudio analiza variables como las exigencias psicológicas, la doble presencia (trabajo-familia), la inseguridad laboral, las compensaciones y el acoso en el trabajo. Estas dimensiones permiten comprender que los factores psicosociales no solo se originan en la carga de trabajo, sino también en aspectos organizacionales y sociales que inciden en la percepción del trabajador; se destaca que la falta de control, el bajo reconocimiento y la ambigüedad de roles incrementan los niveles de riesgo, afectando tanto el bienestar como la estabilidad emocional de los individuos.

Entre los hallazgos más relevantes, se evidencia que existe una relación directa entre los factores de riesgo psicosocial y la salud de los trabajadores, manifestándose en estrés, fatiga emocional y síntomas psicósomáticos; las demandas psicológicas elevadas se asocian con agotamiento emocional, mientras que la inseguridad y el esfuerzo excesivo generan afectaciones físicas y mentales. Además, se identificó que el nivel de riesgo puede variar de bajo a muy alto dependiendo del contexto laboral, lo que demuestra la necesidad de evaluaciones continuas y específicas para cada entorno organizacional.

En relación con la investigación planteada, este estudio aporta un sustento teórico y empírico relevante al evidenciar que los factores de riesgo psicosocial inciden directamente en la salud y, por extensión, en el desempeño laboral. Esto fortalece permite comprender que variables como el estrés, la sobrecarga y el entorno organizacional pueden afectar el rendimiento del personal operativo policial.

2.3.3. Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil.

En la investigación, ‘‘FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL’’ Vargas et al. (2021), conceptualiza los factores de riesgo psicosocial como condiciones del entorno laboral que inciden directamente en la salud mental de los trabajadores. Desde el enfoque teórico, se fundamenta en modelos que relacionan las exigencias del trabajo con la capacidad de respuesta del individuo, destacando que el desequilibrio entre estas variables puede generar estrés y afectaciones psicológicas; asimismo, se reconoce que estos factores incluyen aspectos como la organización del trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones del entorno, lo que evidencia su carácter integral y su impacto en el bienestar general.

En cuanto a los fundamentos, la investigación analiza dimensiones como la carga de trabajo, la

falta de control sobre las tareas, el liderazgo deficiente y el escaso apoyo social; estas variables permiten comprender que los riesgos psicosociales no solo dependen de la intensidad del trabajo, sino también de la calidad de la gestión organizacional. Se enfatiza que la exposición constante a condiciones laborales desfavorables puede incrementar los niveles de tensión emocional, afectando la estabilidad psicológica y la percepción del entorno laboral.

Entre los hallazgos más relevantes, se evidencia una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la presencia de problemas de salud mental, como ansiedad, estrés y agotamiento emocional. Además, se identifica que los trabajadores expuestos a altos niveles de riesgo presentan mayor probabilidad de experimentar disminución en su rendimiento, dificultades en la concentración y menor compromiso laboral; estos resultados demuestran que los riesgos psicosociales no solo afectan al individuo, sino también a la eficiencia organizacional.

En concordancia con mi investigación aporta evidencia empírica importante al demostrar que los factores de riesgo psicosocial inciden directamente en la salud mental y, en consecuencia, en el desempeño laboral; esto refuerza la pertinencia de analizar dichas variables en el contexto policial, donde las exigencias operativas son elevadas. Asimismo, proporciona bases para comprender cómo condiciones como la carga laboral, el liderazgo y el apoyo institucional pueden influir en el rendimiento del personal de la Escuela De Formación De Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes, permitiendo un análisis más integral de la relación entre bienestar psicosocial y desempeño laboral.

2.3.4. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario.

En la investigación “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN ÁMBITO HOSPITALARIO” desarrollada por López et al. (2021), define los factores de riesgo psicosocial como condiciones desfavorables presentes en el entorno laboral que afectan la salud física, emocional y social de los trabajadores. Desde el enfoque teórico, el estudio se sustenta en los planteamientos de la OIT y la OMS, los cuales señalan que aspectos como la organización del trabajo, la carga laboral y las relaciones interpersonales pueden convertirse en factores generadores de estrés y deterioro de la salud mental. Asimismo, se destaca que estos riesgos adquieren mayor relevancia en profesiones con alta exigencia emocional, como el ámbito hospitalario.

En cuanto a los fundamentos de la investigación, se analizaron variables relacionadas con la

sobrecarga y ritmo de trabajo, horarios extensos, presión laboral y riesgo de enfermedades profesionales; los autores sostienen que estos factores influyen directamente en el equilibrio psicológico del trabajador, generando afectaciones emocionales cuando no existen adecuados mecanismos de apoyo organizacional. Además, se enfatiza que la salud mental debe ser considerada un componente esencial dentro de la salud ocupacional, especialmente en contextos donde las demandas laborales son constantes y de alta responsabilidad.

En este contexto, el presente estudio sobre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral aporta bases teóricas y empíricas importantes para comprender cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en el desempeño laboral del personal operativo policial; las evidencias sobre estrés, ansiedad y sobrecarga laboral permiten establecer similitudes con el contexto de formación policial, donde existen exigencias físicas y emocionales elevadas. Además, la investigación fortalece la idea de que un entorno laboral con altos niveles de presión puede afectar el rendimiento, la estabilidad emocional y la eficiencia del personal, contribuyendo a sustentar la relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Adaptabilidad

El término adaptabilidad en entornos profesionales se refiere a la capacidad de una persona para ajustarse o acomodarse a los cambios que pueda encontrarse en el desempeño de su trabajo (Santander Universidades, 2022).

2.3.2. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional se refiere a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona. Es un componente fundamental del "burnout" que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas. La despersonalización es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan (Castillo, 2001).

2.3.3. Calidad de trabajo

Es aquel que se realiza correctamente y consigue unos objetivos establecidos. La calidad en el trabajo está relacionada con el uso de recursos: si un trabajador hace bien una tarea, pero invierte demasiado tiempo en ello, puede repercutir en el funcionamiento de la empresa e incluso ser contraproducente (Terra, 2020).

2.3.4. Carga laboral

La carga laboral es definida como un conjunto de actividades en donde intervienen diversos factores con el objetivo de cumplir una determinada actividad, si el rendimiento no es el adecuado el desempeño laboral se ve afectado (Hidalgo, 2022).

2.3.5. Competencias laborales

Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que permiten a una persona desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo. Pero no se trata solo de saber hacer una tarea: implica un equilibrio entre saber (conocimientos), saber hacer (habilidades técnicas y prácticas) y saber estar (actitudes y comportamientos profesionales) (Forés, 2024)

2.3.6. Compromiso laboral

Es un estado de la persona empleada que está relacionado con la identificación del personal con la empresa, la integración de los objetivos individuales con los de la organización y los vínculos que le mantienen en la misma. Y es que el compromiso laboral no se limita a la satisfacción individual de la persona con su labor profesional, sino que tiene una relación directa con el desempeño en su puesto de trabajo (Artal, 2024).

2.3.7. Comportamiento organizacional

Se refiere al estudio del comportamiento de las personas en su entorno de trabajo, es una disciplina que estudia la manera en que las personas interactúan dentro de un entorno organizacional; se preocupa tanto por los aspectos visibles, como el rendimiento laboral, como por los procesos internos o reglas que guían las acciones de los individuos (Cerdeira, 2025).

2.3.8. Comunicación organizacional

Se define como los canales y formas de comunicación que se producen dentro de las organizaciones, ya sean empresas, instituciones académicas, organizaciones no lucrativas u organismos gubernamentales. Incluye tanto la comunicación al interior de la organización como la comunicación hacia el público externo (Narvaez, 2021).

2.3.9. Condiciones organizacionales

Se refieren al conjunto de elementos, circunstancias y factores que rodean el entorno laboral en el cual los empleados desempeñan sus funciones. Esto abarca una amplia gama de aspectos, desde el entorno físico y las herramientas disponibles hasta los aspectos psicosociales, como la carga de trabajo, el liderazgo, y la cultura organizacional (Universidad Cesuma, 2023).

2.3.10. Cumplimiento de tareas

No solo maximiza la productividad, sino que también fortalece la confianza y la colaboración en los equipos. Para garantizar que las tareas se completen con éxito, es fundamental implementar un sistema de seguimiento y evaluación, lo que permitirá identificar áreas de mejora y celebrar logros (Sanchez, 2025).

2.3.11. Desempeño laboral

Puede entenderse como la calidad del trabajo que cada persona le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol (Gamarra, 2026).

2.3.12. Disciplina laboral

Es esencial para cumplir con las responsabilidades de manera efectiva, promoviendo la armonía y la unidad para alcanzar objetivos. Ejemplos de disciplina pueden ser levantarse temprano para trabajar, planificar el día con calma y tener control sobre el horario personal (Equipo editorial de Indeed, 2026).

2.3.13. Eficiencia laboral

Hace referencia a la capacidad de los colaboradores y equipos para lograr resultados de calidad utilizando de manera óptima los recursos disponibles: tiempo, dinero, energía y talento humano. No se trata únicamente de trabajar más rápido, sino de encontrar un equilibrio entre productividad, organización y bienestar (Dialogfy, 2025).

2.3.14. Estrés laboral

Los síntomas de estrés laboral pueden ser tanto físicos como psicológicos. Empecemos por los principales: se percibe un gran cansancio, tanto físico como mental, que no está directamente relacionado con la actividad que se acaba de realizar. De hecho, en caso de existir estrés laboral, es habitual que la persona se sienta cansada incluso antes de empezar a realizar su actividad (Redacción Unobravo, 2026)

2.3.15. Factores de riesgo psicosociales

En seguridad y salud en el trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo son definidos como una situación o condición que pueden causar daños, lesiones, enfermedades o afectaciones a la salud, derivado de la exposición de los trabajadores. La base que siempre se debería de tomar para remediar estas situaciones, es la prevención, de modo que se atiendan de raíz las causas y no las consecuencias (Barragán, 2025).

2.3.16. Habilidades técnicas

Constituyen uno de los pilares más importantes para el desempeño profesional. Estas competencias específicas y cuantificables están directamente relacionadas con la capacidad de ejecutar tareas técnicas y cumplir con los requisitos de un puesto de trabajo (López, 2024)

2.3.17. Liderazgo

El liderazgo es el conjunto de habilidades que permiten a un individuo guiar, influir y motivar a un grupo para alcanzar objetivos comunes. Un líder es capaz de inspirar y generar un cambio positivo en diversos contextos, ya sea una empresa, una familia, una organización, un equipo deportivo o una comunidad (Gómez, 2021).

2.3.18. Motivación laboral

La motivación laboral es uno de los factores más importantes para alcanzar los objetivos de una organización, debido a que tiene una relación directa con el desempeño, la productividad y el trabajo colaborativo (Ares, 2024).

2.3.19. Productividad

Se puede definir la productividad como la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado (Ramírez et al., 2022).

2.3.20. Relaciones sociolaborales

Se trata de un campo interdisciplinario que combina herramientas y perspectivas de la sociología, la economía, la psicología y otras disciplinas para estudiar fenómenos como las relaciones laborales, mercado de trabajo, condiciones de trabajo, trayectorias laborales, evolución profesional a lo largo de la vida y el impacto social del trabajo (Grupo Tonsuca, 2024).

2.3.21. Toma de decisiones

Es un proceso, la elección de una vía para resolver un problema o responder a un acontecimiento, tras una deliberación entre varias alternativas. Esta toma de decisión implica la evaluación de riesgos y la ponderación de beneficios para elegir la que mejor se ajuste a lo que queremos, dependiendo de los diversos criterios y el objetivo elegido (Caudillo, 2024).

2.3.22. Trabajo en equipo

Es una capacidad necesaria para que todos los miembros de un proyecto consigan un objetivo común. Se trata de una de las características más demandadas por las empresas hoy en día, así como de una habilidad necesaria para facilitar el cumplimiento de objetivos en cualquier ámbito de nuestra vida (Molina, 2024).

2.4. MARCO LEGAL

Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución de la República determina los aspectos fundamentales vinculados al trabajo y el bienestar laboral:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.4.1. Decreto Ejecutivo No. 255 mayo 2024

Artículo 4.- De la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.- La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como finalidad promover e impulsar un ambiente de trabajo seguro y saludable en los centros y/o lugares de trabajo a nivel nacional; el ente rector de trabajo y la autoridad sanitaria nacional, en el ámbito de sus competencias, emitirán la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que se desarrollará conforme la normativa vigente para el efecto.

Artículo 5.- De la construcción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.- La construcción y desarrollo de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá sustentarse con base en los principios de acción preventiva; para el efecto, esta política se basará en la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales, desarrollo de una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, promoción de la salud en el trabajo, vigilancia y atención de la salud, información y formación en la materia, y los demás principios que el ente rector de trabajo y autoridad sanitaria nacional lo determinen.

Artículo 7.- Del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El ente rector de trabajo en coordinación con la autoridad sanitaria nacional, elaborará el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la implementación de acciones para lograr el desarrollo

de una cultura nacional de seguridad y salud en el trabajo a través de la prevención de los riesgos laborales; para tal efecto se fundamentará en la legislación y las buenas prácticas nacionales e internacionales, con miras a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2025).

2.4.2. ACUERDO MINISTERIAL MDT-2017-0082

Art. 6.- PROHIBICIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL. –

En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
- c) La intimidación y hostigamiento.
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.

Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Art. 10.- DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA. - Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del

Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2017).

2.4.3. REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO

PÚBLICO

Art. 236.- Bienestar social. - A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar, con lo siguiente:

Los beneficios de transporte, alimentación, uniformes y guarderías, que deberán ser regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales, en los que se determinarán las características técnicas relacionadas con salud ocupacional, y techos de gastos para cada uno de ellos, para lo cual previamente deberá contarse con la respectiva disponibilidad presupuestaria.

2.4.4. CÓDIGO DE TRABAJO

Capítulo V

De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo. - Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de

este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

El trabajo que se ejecute el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

2.4.5. LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (LOSEP)

Artículo. 22 - Literal A

Art. 22. Deberes de las o los servidores públicos: Son deberes de las y los servidores públicos:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, Leyes, Reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;

Artículo. 23 – Literal A, G

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto;

g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016).

Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño.- Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

Art. 78.- Escala de calificaciones.- El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

a) Excelente;

b) Muy Bueno;

c) Satisfactorio;

d) Regular; y,

e) Insuficiente.

En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el

funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito (Ley Orgánica del Servicio Público, 2016)

2.4.6. NORMATIVA INTERNACIONAL CONVENIO 155 OIT- SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 6.- La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio deberá indicar las funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo y del medio ambiente de trabajo de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otros, teniendo en cuenta tanto el carácter complementario de dichas responsabilidades como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7.- La situación relativa a la seguridad y la salud en el trabajo y al medio ambiente de trabajo deberá examinarse a intervalos apropiados, ya sea en general o respecto de sectores particulares, con vistas a determinar los principales problemas, elaborar métodos eficaces para abordarlos y establecer prioridades de acción, y evaluar los resultados.

Artículo 19.- Se establecerán disposiciones a nivel de la empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, en el ejercicio de su trabajo, cooperen al cumplimiento por el empleador de las obligaciones que le incumben;
- b) los representantes de los trabajadores de la empresa cooperen con el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en una empresa reciban información adecuada sobre las medidas adoptadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo y puedan consultar a sus organizaciones representativas sobre dicha información, siempre que no revelen secretos comerciales;
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban formación adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- f) un trabajador informa inmediatamente a su supervisor inmediato sobre cualquier situación que tenga justificación razonable para creer que presenta un peligro inminente y grave para su vida o su salud; hasta que el empleador haya tomado medidas correctivas, si es necesario, el empleador no puede exigir a los trabajadores que regresen a una situación de trabajo en la que sigue existiendo un peligro inminente y grave para la vida o la salud. (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

2.4.7. NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Art. 12.- De los factores de evaluación del desempeño.- Constituyen criterios de medición que permiten evaluar el desempeño institucional de manera cuantitativa y cualitativa, determinados a través de niveles de logro de metas grupales de cada unidad o proceso interno; así como, los niveles de eficiencia de los servidores públicos en la entrega de productos y servicios de demanda interna y externa. Los factores a evaluar serán los siguientes:

- a) Indicadores de gestión operativa de cada unidad o proceso interno;
- b) Niveles de eficiencia del desempeño individual;
- c) Niveles de satisfacción de usuarios externos;
- d) Niveles de satisfacción de usuarios internos; y,
- e) Cumplimiento de normas internas

Art. 20.- De la escala de calificación final.- La escala de calificación para la evaluación del desempeño se sujetará a lo establecido en los artículos 78 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP y 221 de su Reglamento General.

Los niveles de la escala serán los siguientes:

- a) Excelente.- Desempeño alto, supera los objetivos y metas programadas, calificación que es igual o superior al 95%;
- b) Muy bueno.- Desempeño esperado, cumple los objetivos y metas programadas, calificación que está comprendida entre el 90% y 94.99%;
- c) Satisfactorio.- Desempeño aceptable, mantiene un nivel de productividad admisible, calificación que está comprendida entre el 80% y 89.99%;
- d) Regular.- Desempeño bajo lo esperado, los resultados son menores al mínimo aceptable de productividad, calificación que está comprendida entre el 70% y 79.99%; y,
- e) Insuficiente.- Desempeño muy bajo a lo esperado, su productividad no permite cubrir los requerimientos del puesto y de los procesos internos, calificación igual o inferior al 69.99% (Acuerdo Ministerial, 2018).

2.4.8. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas (Naciones Unidas, 1948).

2.4.9. ANÁLISIS DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

En este artículo se analiza el bienestar psicológico, como un estado integral de salud psicológico, social y laboral, en los grupos con mayor riesgo de exclusión social, entendida ésta como la falta de participación social, económica, política y cultural. Para ello utilizamos una metodología descriptiva de corte transversal. Destacamos que, de una muestra de 157 personas, la mayor parte de ellos presentaron un nivel medio de satisfacción en sus vidas; evidenciaron diferencias estadísticamente no significativas en función del sexo; y al comparar los grupos de edad, resultó que no encontramos diferencias significativas en bienestar psicológico en función del grupo de pertenencia. Con esta investigación pretendemos mejorar sus condiciones socioeconómicas, psicológicas y personales, así como proponer alternativas de actuación para construir una sociedad más equitativa e inclusiva (MINTEL, 2011).

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación pertenece al tipo descriptivo, dado que se centra en observar y describir las propiedades de un fenómeno particular tal como se presenta en su contexto natural, sin ejercer control ni modificación sobre las variables. Según los autores Guevara et al. (2020), la investigación descriptiva tiene como objetivo describir características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes.

La presente investigación es de tipo descriptiva, debido a que en la Escuela de Formación de Policías SBOS. Gerardo Ramos Basantes se recopilará información relacionada con los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en el desempeño laboral del personal operativo; mediante la aplicación de encuestas y el análisis de información existente, se buscará identificar las percepciones, condiciones y situaciones laborales que pueden influir en el bienestar psicológico, emocional y ocupacional de los servidores policiales. Asimismo, se describirán las principales problemáticas y desafíos presentes en el entorno laboral, permitiendo obtener una visión clara de la realidad institucional y generando información relevante para el planteamiento de estrategias o acciones orientadas a fortalecer el desempeño laboral y las condiciones psicosociales del personal.

3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque que se utilizó es el Cuantitativo ya que se utiliza la recolección de información para comprobar hipótesis basándose en la valoración numérica y el estudio estadístico, con el objetivo de determinar un modelo de procedimiento y experimentar hipótesis.

3.3.MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Los métodos a emplearse son:

3.3.1. Método Deductivo

La investigación deductiva es un tipo de investigación que parte de una teoría o un conjunto de proposiciones para llegar a conclusiones específicas. Según Hernández et al., (2014)., la definen como "el tipo de investigación que parte de una teoría o un conjunto de proposiciones para llegar a conclusiones específicas".

La investigación deductiva se utiliza para probar hipótesis, validar teorías y desarrollar modelos. Se empleó con la finalidad de examinar la manera en que estas teorías se evidencian en el contexto del personal de la policía permitiendo identificar comportamientos y tendencias que aporten a la comprobación o rechazo de las hipótesis formuladas.

3.3.2. Método Inductivo

La investigación inductiva es un tipo de investigación que parte de la observación de los hechos para llegar a conclusiones generales.

La investigación inductiva se utiliza para identificar patrones, desarrollar teorías y generar hipótesis. Por ejemplo, un investigador puede observar que los estudiantes que estudian más tienen mejores resultados académicos Hernández et al., (2014).

La recolección de datos se realizó mediante encuestas aplicadas al personal operativo, con el propósito de identificar patrones relacionados con sus percepciones y experiencias frente a los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en el desempeño laboral. A partir de la información obtenida, fue posible establecer conclusiones más amplias y sustentadas, basadas en las respuestas y apreciaciones proporcionadas por los servidores policiales.

3.3.3. Método Analítico

El método analítico descompone una idea o un objeto en sus elementos (distinción y diferencia), y el sintético combina elementos, conexiona relaciones y forma un todo o conjunto (homogeneidad y semejanza), pero se hace aquella distinción y se constituye esta homogeneidad bajo el principio unitario que rige y preside ambas relaciones intelectuales (Lopera et al., 2010).

Se podrán examinar aspectos como la carga horaria, el estrés laboral y el apoyo social, desglosándolos de manera individual para comprender cómo cada uno incide en los factores de riesgo psicosocial y en el desempeño laboral del personal operativo policial.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos que se emplearán para el presente proyecto se detallan a continuación:

- **Fuentes Primarias:** se utilizará esta fuente ya que se obtendrá información de primera mano que se podrá recabar y/o recolectar mediante la utilización de herramientas como la observación directa, encuestas o entrevistas.
- **Fuentes Secundarias:** se va a utilizar la fuente secundaria ya que en ciertas partes se investigará y se obtendrá información de artículos, informes, libros, entre otros.

Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar. Los datos suelen obtenerse mediante el uso de procedimientos estandarizados, esto con la finalidad de que cada persona encuestada responda las preguntas en una igualdad de condiciones para evitar opiniones sesgadas que pudieran influir en el resultado de la investigación o estudio (QuestionPro, 2023).

Las encuestas constituyen una herramienta que permite recopilar información relacionada con las experiencias y situaciones vividas por los participantes. Asimismo, facilitan la estandarización de los datos para su posterior análisis, posibilitando la obtención de una amplia cantidad de información en un tiempo reducido y con un costo accesible.

3.4. UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA.

Debido a que la población objeto de estudio es reducida y de fácil acceso, se empleará un muestreo censal; en consecuencia, la muestra estará conformada por la totalidad de los 16 servidores policiales pertenecientes al personal operativo. Por esta razón, no será necesario aplicar una fórmula para determinar el tamaño de la muestra; sin embargo, para efectos metodológicos y de forma conocimiento, se presenta a continuación la información correspondiente.

Universo: Servidores de la Escuela de Formación de Policías de Línea "Sbos. Gerardo Ramos Basantes"

Población: Personal Operativo (16 personas)

Muestra: 16 personas.

3.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En este proyecto investigativo para la tabulación de los datos generados de la encuesta se utilizará Microsoft Excel.

CAPITULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Variable Independiente: Factores de Riesgo Psicosocial.

1. ¿Debe cumplir sus funciones bajo presión constante debido a plazos exigentes o acumulación de tareas?

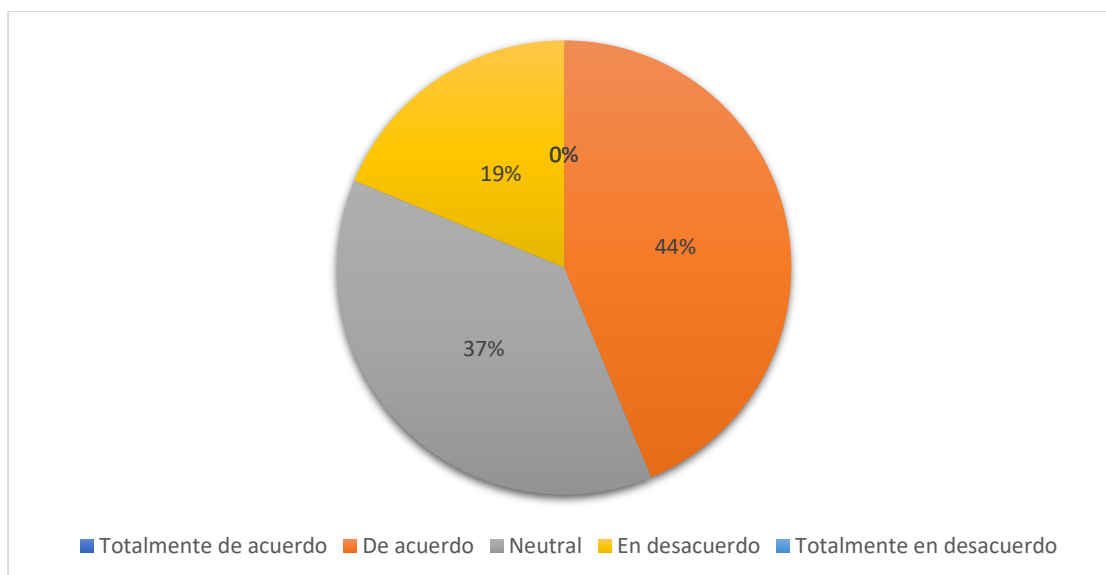
Tabla 3

Cumplimiento de funciones bajo presión constante

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	7	43,75%
Neutral	6	37,50%
En desacuerdo	3	18,75%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	16	100%

Figura 1

Cumplimiento de funciones bajo presión constante



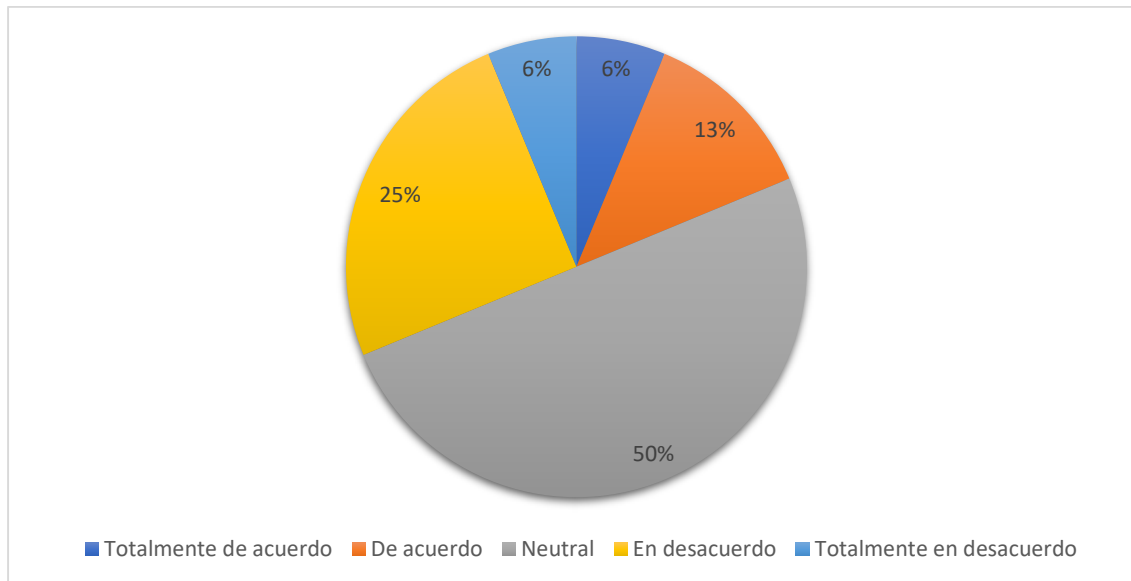
Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 43,75% del personal operativo considera que cumple sus funciones bajo presión constante debido a plazos exigentes o acumulación de tareas, mientras que el 37,5% mantiene una posición neutral y el 18,75% está en desacuerdo. Esto refleja que la presión laboral es un factor de riesgo psicosocial presente que podría afectar el desempeño y bienestar del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías SBOS. Gerardo Ramos Basantes.

2. ¿El ambiente físico de trabajo (infraestructura, espacio, condiciones ambientales) es adecuado para el desarrollo de sus actividades?

Tabla 4
Adecuación del ambiente físico de trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	1	6,25%
De acuerdo	2	12,5%
Neutral	8	50%
En desacuerdo	4	25%
Totalmente en desacuerdo	1	6,25%
Total	16	100%

Figura 2
Adecuación del ambiente físico de trabajo



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 18,75% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 31,25% la considera desfavorable y el 50% mantiene una postura neutral. Esto sugiere opiniones divididas, con una tendencia mayoritaria hacia la indiferencia, aunque el grupo insatisfecho supera al satisfecho. Esta situación puede reflejar ambigüedad en el factor evaluado y constituir un posible factor de riesgo psicosocial que afecte el bienestar y desempeño del personal operativo.

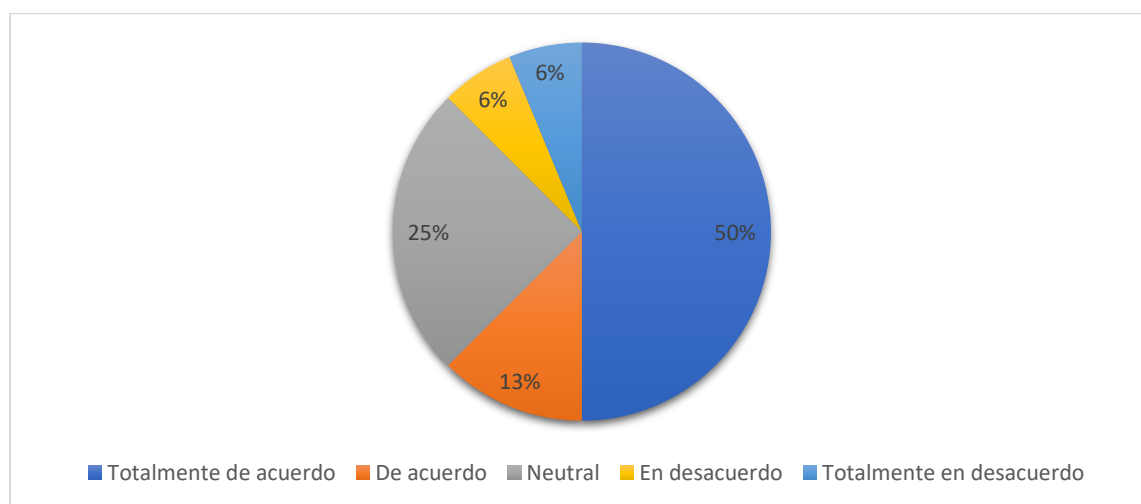
3. ¿Experimenta con frecuencia niveles elevados de estrés durante el desarrollo de sus actividades laborales?

Tabla 5
Estrés laboral percibido por el personal

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	8	50%
De acuerdo	2	12,5%
Neutral	4	25

En desacuerdo	1	6,25%
Totalmente en desacuerdo	1	6,25%
Total	16	100%

Figura 3
Estrés laboral percibido por el personal



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 62,5% del personal operativo tiene una percepción favorable mientras que el 12,5% la considera desfavorable y el 25% mantiene una postura neutral. Esto sugiere una tendencia mayoritariamente positiva hacia el aspecto evaluado, lo cual refleja condiciones aceptables que favorecerían el bienestar y desempeño del personal operativo, reduciendo la probabilidad de que constituya un factor de riesgo psicosocial.

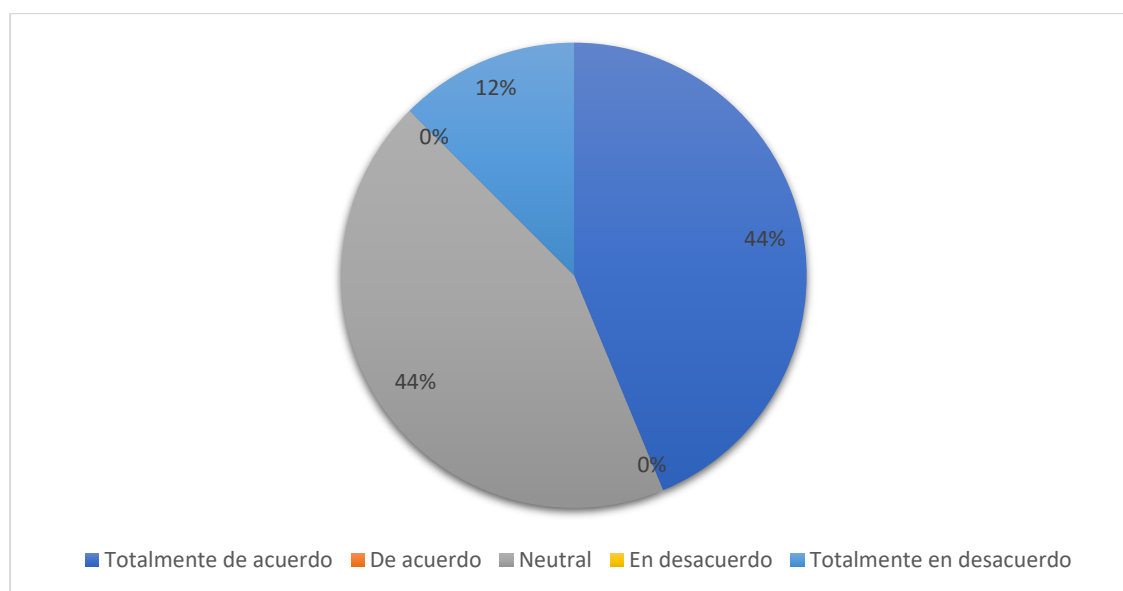
4. ¿Se siente emocionalmente agotado como consecuencia de las exigencias de su trabajo?

Tabla 6
Nivel de agotamiento emocional asociado al trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	7	7
De acuerdo	0	0

Neutral	7	7
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	2	2
Total	16	100%

Figura 4
Nivel de agotamiento emocional asociado al trabajo



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 43,75% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 12,5% la considera desfavorable y el 43,75% mantiene una postura neutral. Esto sugiere percepciones polarizadas entre quienes aprueban y quienes se mantienen indiferentes, con una minoría en desacuerdo. La alta neutralidad podría indicar falta de claridad o involucramiento con el aspecto evaluado, lo cual representa un área de atención como posible factor de riesgo psicosocial en el bienestar del personal operativo.

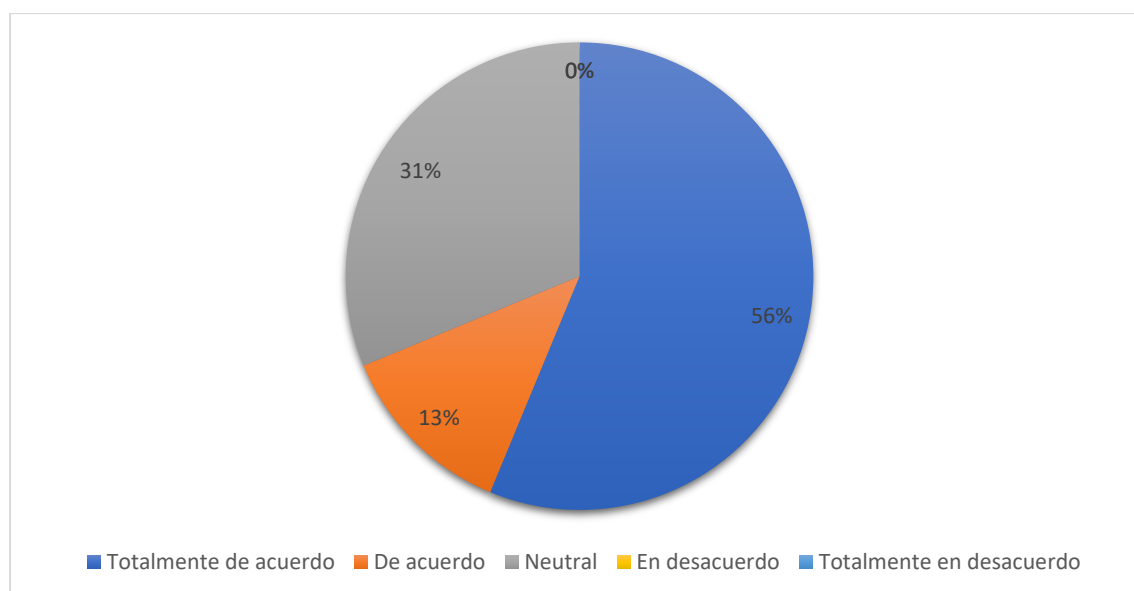
5. ¿Considera que la motivación influye en la calidad de su desempeño laboral?

Tabla 7
Motivación como factor del desempeño laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	9	56,25%

De acuerdo	2	12,5%
Neutral	5	31,25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	16	100%

Figura 5
Motivación como factor del desempeño laboral



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 68,75% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 31,25% mantiene una postura neutral y ningún encuestado expresó desacuerdo. Esto sugiere una tendencia claramente positiva hacia el aspecto evaluado, lo cual refleja condiciones mayoritariamente aceptables que favorecerían el bienestar y desempeño del personal operativo, sin evidencia de que constituya un factor de riesgo psicosocial.

6. ¿Su superior inmediato brinda apoyo y orientación adecuada para el cumplimiento de sus funciones?

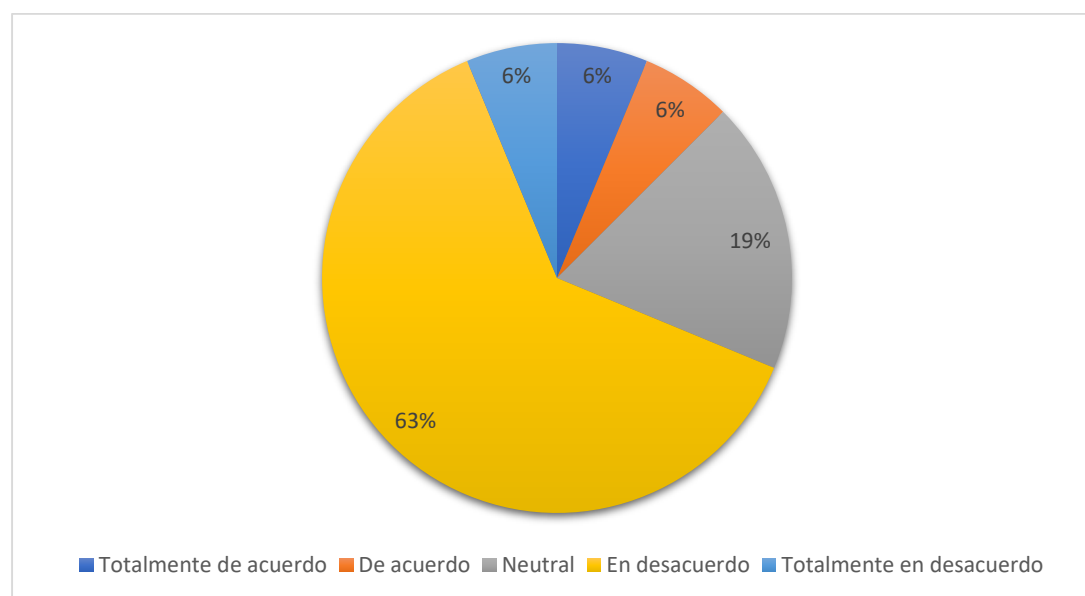
Tabla 8

Evaluación del apoyo del superior inmediato al personal

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	10	62,5%
De acuerdo	1	6,25%
Neutral	3	18,75%
En desacuerdo	1	6,25%
Totalmente en desacuerdo	1	6,25%
Total	16	100%

Figura 6

Evaluación del apoyo del superior inmediato al personal



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 68,75% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 12,5% la considera desfavorable y el 18,75% mantiene una postura neutral. Esto sugiere una tendencia mayoritariamente positiva, aunque con un sector minoritario que manifiesta inconformidad. La presencia de opiniones desfavorables, aunque baja, indica que ciertos aspectos puntuales podrían requerir atención para evitar que se conviertan en factores de riesgo psicosocial que afecten el bienestar del personal operativo.

7. ¿La comunicación dentro de su unidad de trabajo es clara y efectiva?

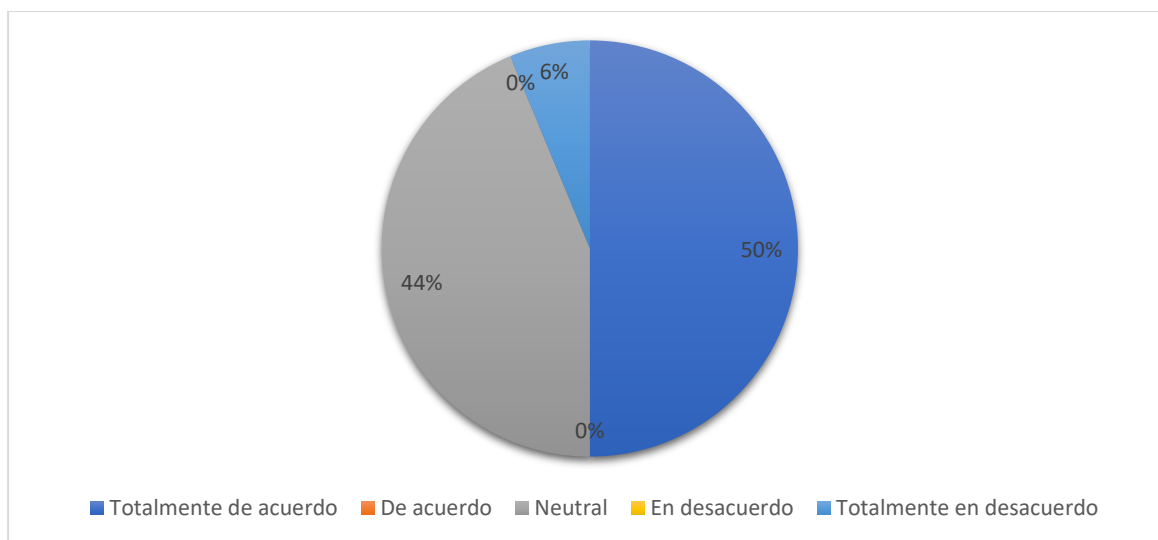
Tabla 9

Comunicación laboral efectiva

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	8	50%
De acuerdo	0	0%
Neutral	7	43,75%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	6,25%
Total	16	100%

Figura 7

Comunicación laboral efectiva



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 50% del personal operativo está totalmente de acuerdo, mientras que el 43,75% mantiene una postura neutral y solo el 6,25% está totalmente en desacuerdo. Esto sugiere una percepción mayoritariamente favorable, aunque con un alto porcentaje de neutralidad que podría reflejar indiferencia o falta de claridad sobre el aspecto evaluado; la minoría en desacuerdo, aunque reducida, representa un punto de atención para prevenir posibles factores de riesgo psicosocial en el personal operativo.

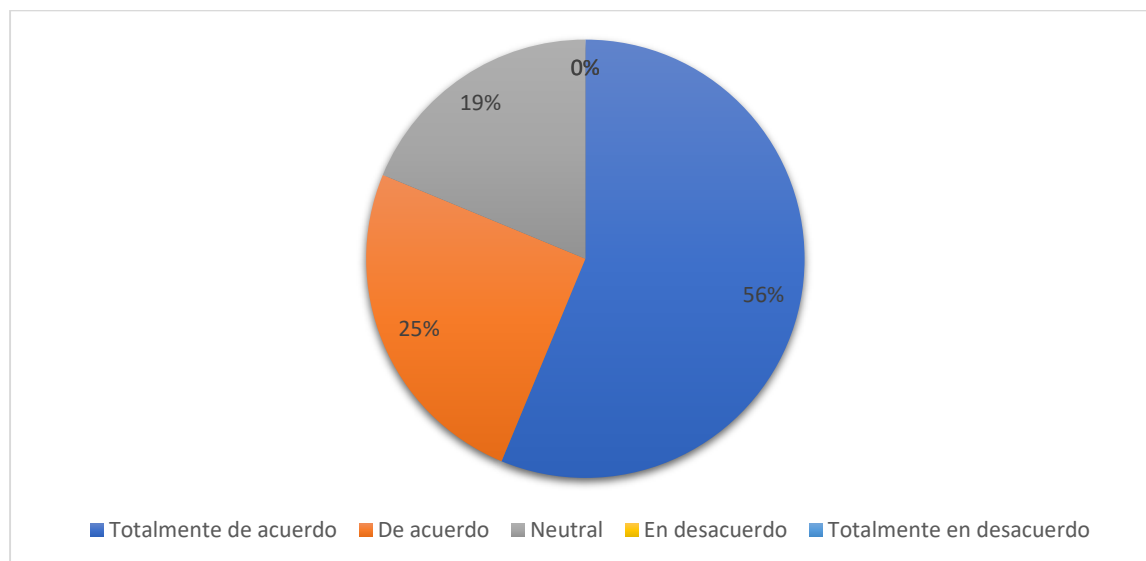
8. ¿Cumple con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por la institución?

Tabla 10
Cumplimiento de tareas asignadas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	9	56,25%
De acuerdo	4	25%
Neutral	3	18,75%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Total	16	100%
-------	----	------

Figura 8
Cumplimiento de tareas asignadas



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 81,25% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 18,75% mantiene una postura neutral y ningún encuestado expresó desacuerdo. Esto sugiere una tendencia ampliamente positiva hacia el aspecto evaluado, lo cual refleja condiciones favorables que contribuyen al bienestar y desempeño del personal operativo, sin evidencia de factores de riesgo psicosocial.

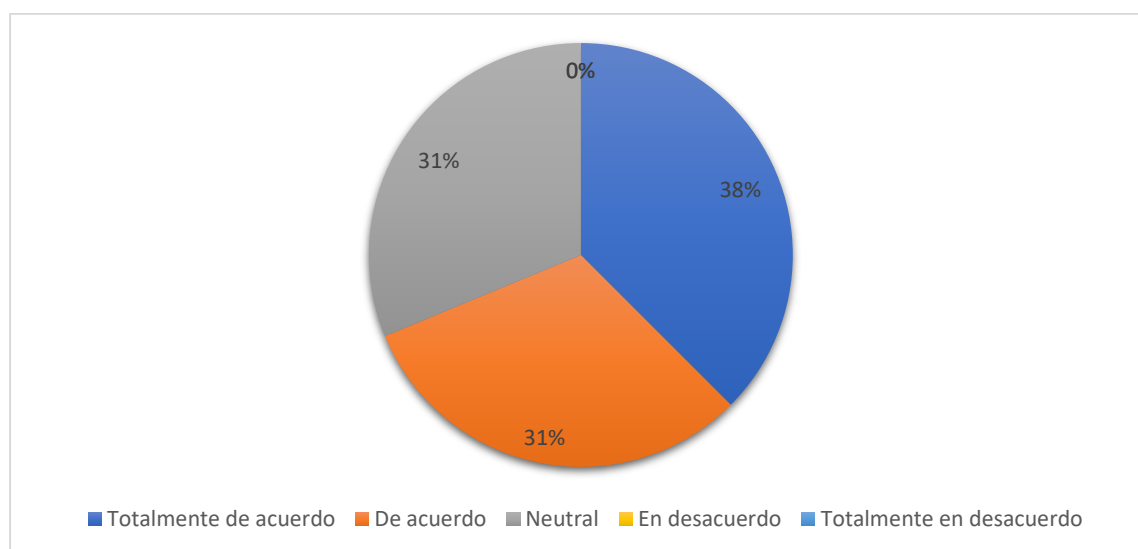
9. ¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos por la institución?

Tabla 11
Calidad del trabajo realizado

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	6	37,5%
De acuerdo	5	31,25%
Neutral	5	31,25%

En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	16	100%

Figura 9
Calidad del trabajo realizado



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 37,5% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 31,25% se posiciona en De acuerdo y otro 31,25% se mantiene neutral, sin registrar opiniones desfavorables. Esto sugiere una tendencia predominantemente positiva, con un sector importante que opta por la neutralidad.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

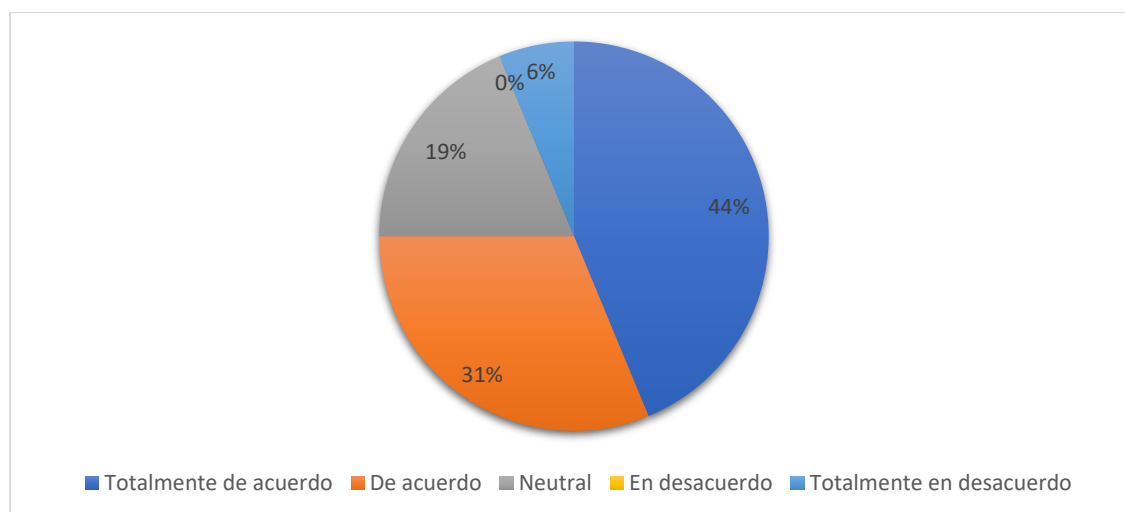
10. ¿Considera que su nivel de productividad es adecuado dentro de su jornada laboral?

Tabla 12
Productividad durante la jornada laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	7	43,75%

De acuerdo	5	31,25%
Neutral	3	18,75%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	6,25%
Total	16	100%

Figura 10
Productividad durante la jornada laboral



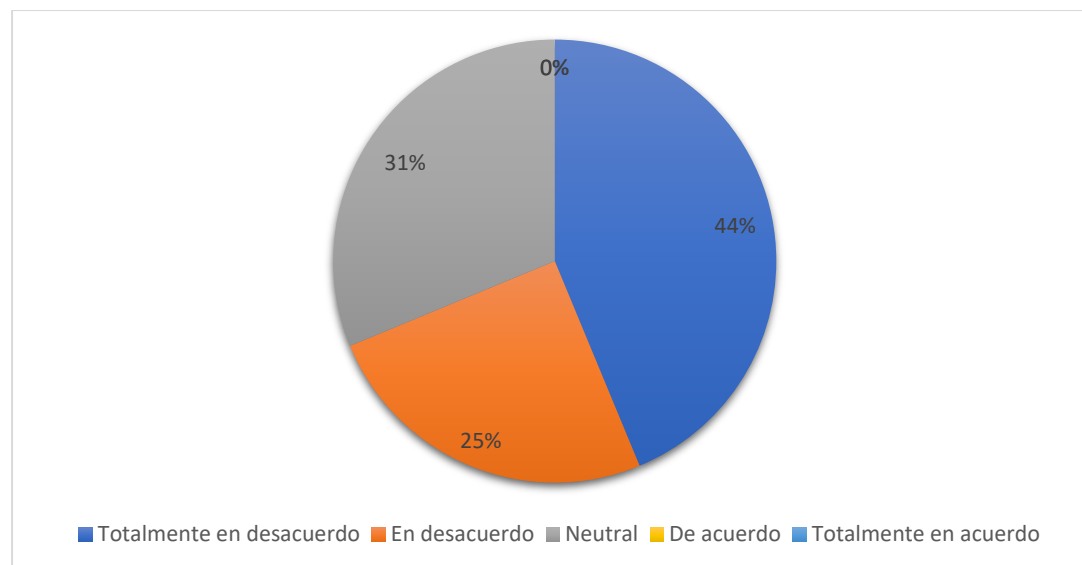
Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 75% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 18,75% mantiene una postura neutral y el 6,25% la considera totalmente desfavorable. Esto sugiere una tendencia mayoritariamente positiva, aunque con un pequeño sector en completo desacuerdo que, pese a ser minoritario, representa un punto de atención para evitar posibles factores de riesgo psicosocial en el desempeño y bienestar del personal operativo.

11. ¿Posee las habilidades técnicas necesarias para cumplir con sus funciones?

Tabla 13
Dominio de habilidades técnicas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	7	43,75%
De acuerdo	4	25%
Neutral	5	31,25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	16	100%

Figura 11
Dominio de habilidades técnicas



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 68,75% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 31,25% mantiene una postura neutral y ningún encuestado expresó desacuerdo. Esto sugiere una tendencia claramente positiva hacia el aspecto

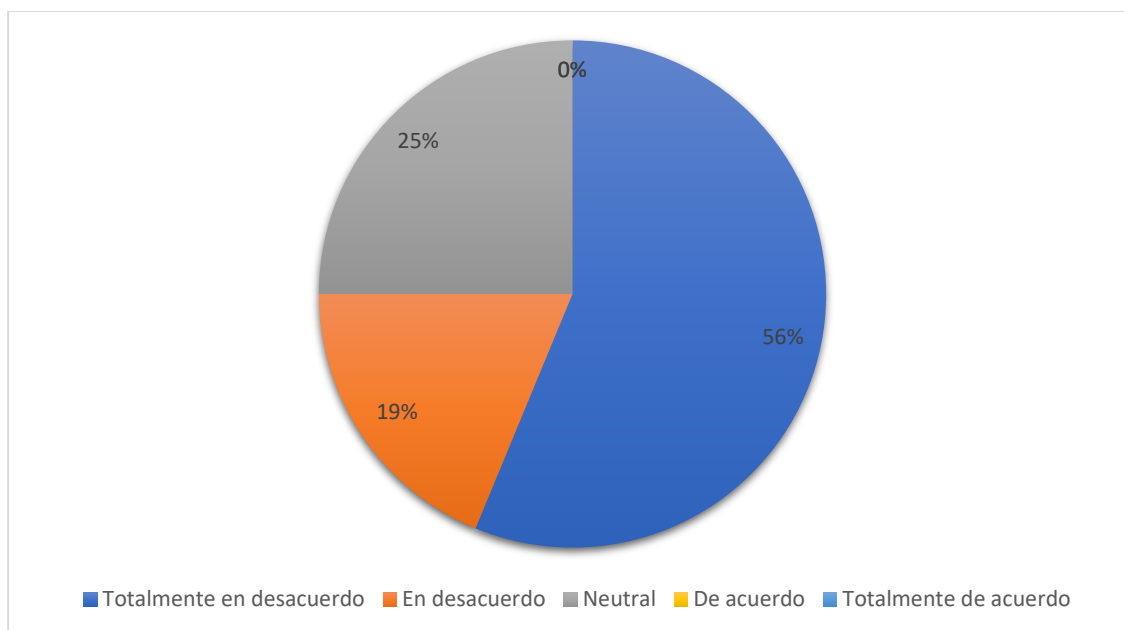
evaluado, lo cual refleja condiciones mayoritariamente aceptables que favorecerían el bienestar y desempeño del personal operativo, sin evidencia de factores de riesgo psicosocial.

12. ¿Actúa con rapidez y eficacia en situaciones críticas?

Tabla 14
Actuación en escenarios críticos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	9	56,25%
De acuerdo	3	18,75%
Neutral	4	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	16	100%

Figura 12
Actuación en escenarios críticos



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 75% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 25% mantiene una postura neutral y ningún encuestado expresó desacuerdo; esto sugiere una tendencia ampliamente positiva hacia el aspecto evaluado, lo cual refleja condiciones favorables que contribuyen al bienestar y desempeño del personal operativo, sin evidencia de factores de riesgo psicosocial.

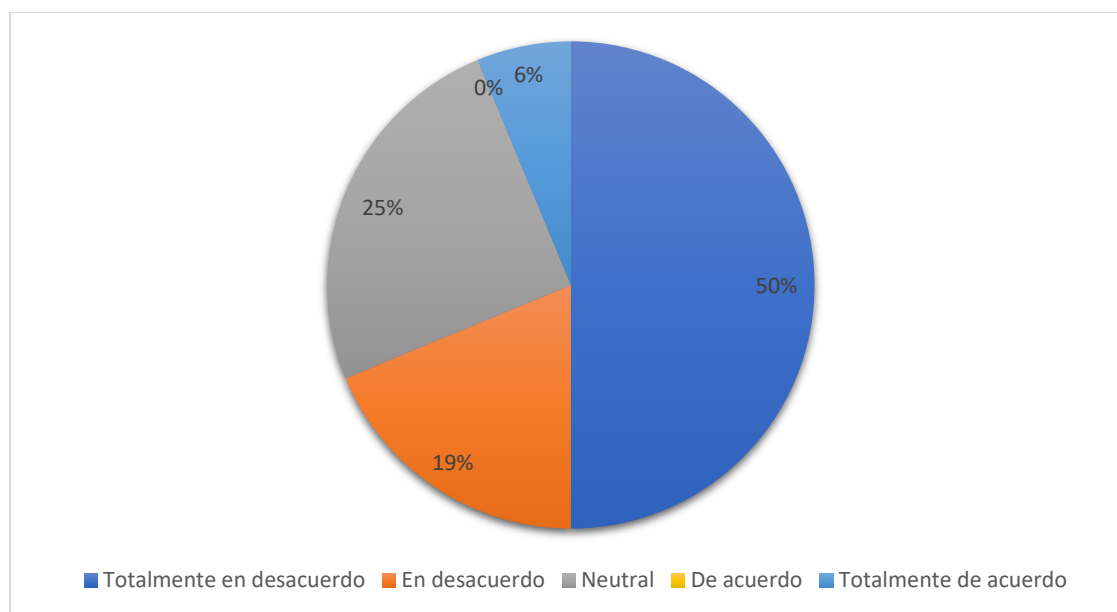
13. ¿Se ajusta rápidamente a nuevas funciones o responsabilidades?

Tabla 15
Adaptación a nuevas responsabilidades

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	8	50%
De acuerdo	3	18,75%
Neutral	4	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	6,25%

Total	16	100%
-------	----	------

Figura 13
Adaptación a nuevas responsabilidades



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 68,75% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 25% mantiene una postura neutral y el 6,25% la considera totalmente desfavorable. Esto sugiere una tendencia mayoritariamente positiva, aunque con un sector minoritario en completo desacuerdo que, pese a ser reducido, representa un punto de atención para prevenir posibles factores de riesgo psicosocial en el desempeño y bienestar del personal operativo.

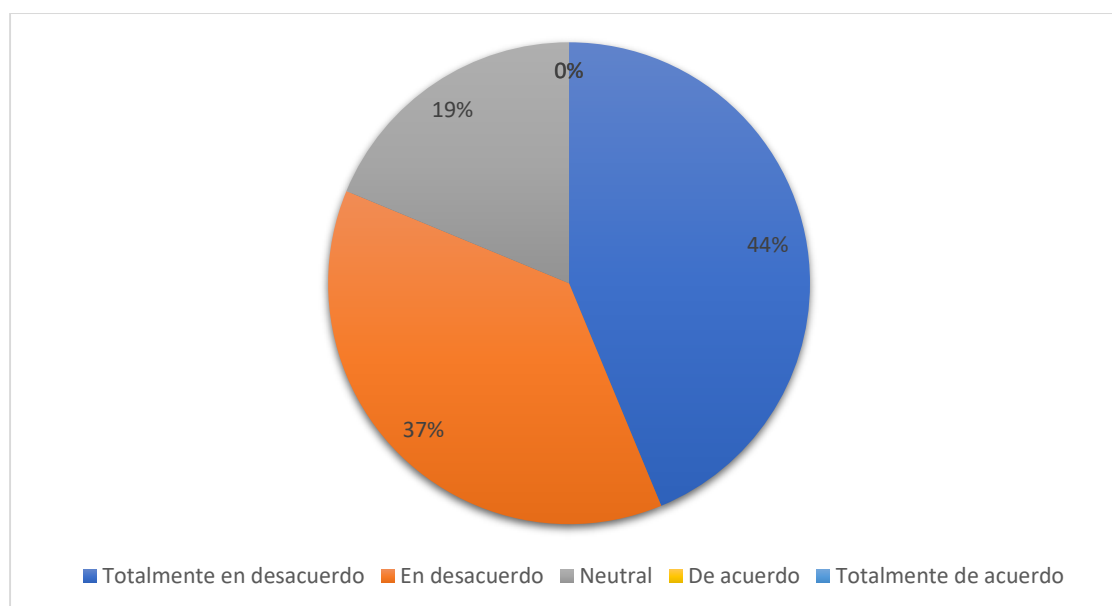
14. ¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución?

Tabla 16
Compromiso organizacional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	7	43,75%
De acuerdo	6	37,5%

Neutral	3	18,75%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	16	100%

Figura 14
Compromiso organizacional



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 81,25% del personal operativo tiene una percepción favorable, mientras que el 18,75% mantiene una postura neutral y ningún encuestado expresó desacuerdo. Esto sugiere una tendencia ampliamente positiva hacia el aspecto evaluado, lo cual refleja condiciones favorables que contribuyen al bienestar y desempeño del personal operativo, sin evidencia de factores de riesgo psicosocial.

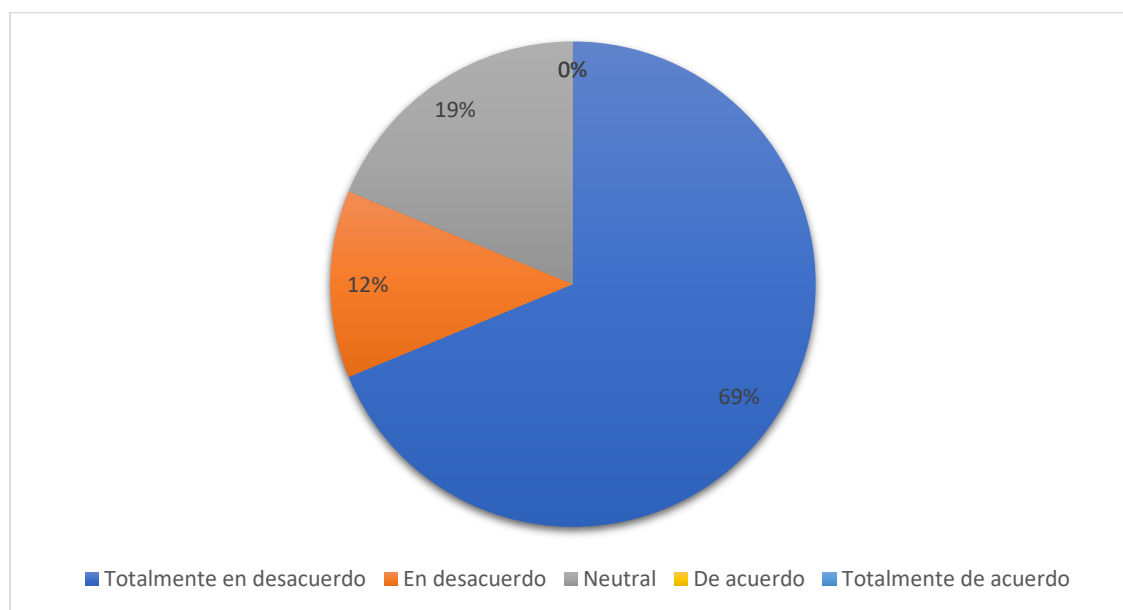
15. ¿Existe cooperación entre los miembros de su equipo?

Tabla 17
Nivel de cooperación laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
-----------	------------	----------------

Totalmente de acuerdo	11	68,75%
De acuerdo	2	12,5%
Neutral	3	18,75%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	16	100%

Figura 15
Nivel de cooperación laboral



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 81,25% del personal operativo tiene una percepción desfavorable, mientras que el 18,75% mantiene una postura neutral y ningún encuestado expresó acuerdo. Esto refleja una tendencia claramente negativa hacia el aspecto evaluado, lo cual indica condiciones inadecuadas que podrían constituir un factor de riesgo

psicosocial significativo, afectando el bienestar y desempeño del personal operativo, por lo que se recomienda implementar medidas correctivas.

16. ¿La disciplina laboral influye en su desempeño?

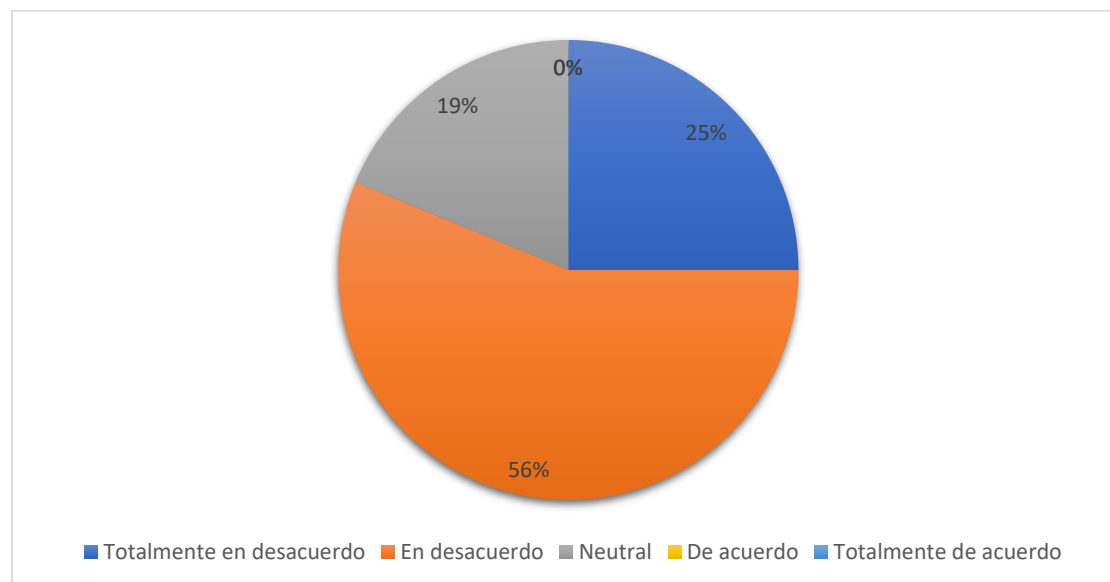
Tabla 18

Importancia de la disciplina laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	4	25%
De acuerdo	9	56,25%
Neutral	3	18,75%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	16	100%

Figura 16

Importancia de la disciplina laboral



Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 81,25% del personal operativo tiene una percepción desfavorable, mientras que el 18,75% mantiene una postura neutral y ningún encuestado expresó acuerdo. Esto refleja una tendencia ampliamente negativa hacia el aspecto evaluado, con un 56,25% en completo desacuerdo, lo cual indica condiciones claramente inadecuadas que representan un factor de riesgo psicosocial relevante, afectando el bienestar y desempeño del personal operativo, por lo que se requieren acciones correctivas prioritarias.

4.2. INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO

Se obtuvo a partir de la evaluación del desempeño aplicada a la Escuela de Formación de Policías - SBOS. Gerardo Ramos Basantes, en el cantón San Miguel, Provincia Bolívar, año 2025 a través del Sistema Informático Integrado SIIPNE 3 W. Para valorar el nivel de desempeño se utilizó la escala de calificación establecida en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño del servicio público ecuatoriano, la cual clasifica los resultados en los niveles de excelente, muy bueno, satisfactorio, regular e insuficiente.

Tabla 19
Escala de Calificación para Evaluación de Desempeño

Excelente	Igual o superior al 95%
Muy Bueno	Entre el 90% y 94.99%
Satisfactorio	Entre el 80% y 89.99%;
Regular	Entre el 70% y 79.99%
Insuficiente	Igual o inferior al 69.99%

El promedio de evaluación obtenido de los 16 servidores policiales da una puntuación de 18.90, teniendo en cuenta que la calificación es sobre 20; estos resultados evidencian que alcanzaron una calificación cualitativa de nivel Muy Bueno, conforme a la escala de evaluación presentada en la siguiente tabla.

Tabla 20**Tabla de porcentaje del desempeño laboral**

	Encuestados	Desempeño	Nivel de Desempeño
1	Empleado 1	18.20	Muy bueno
2	Empleado 2	19.84	Excelente
3	Empleado 3	18.70	Muy bueno
4	Empleado 4	19.27	Excelente
5	Empleado 5	20	Excelente
6	Empleado 6	18.65	Muy bueno
7	Empleado 7	17.92	Satisfactorio
8	Empleado 8	20	Excelente
9	Empleado 9	19.56	Excelente
10	Empleado 10	17.92	Satisfactorio
11	Empleado 11	18.14	Muy Bueno
12	Empleado 12	16.83	Satisfactorio
13	Empleado 13	20	Excelente
14	Empleado 14	19.94	Muy Bueno
15	Empleado 15	17.45	Satisfactorio
16	Empleado 16	20	Excelente
Total, de trabajadores encuestados		16	
Suma total de promedios		302.42	
Promedio general		18.90	

4.3. PERCEPCIÓN POSITIVA, MEDIA, NEGATIVA

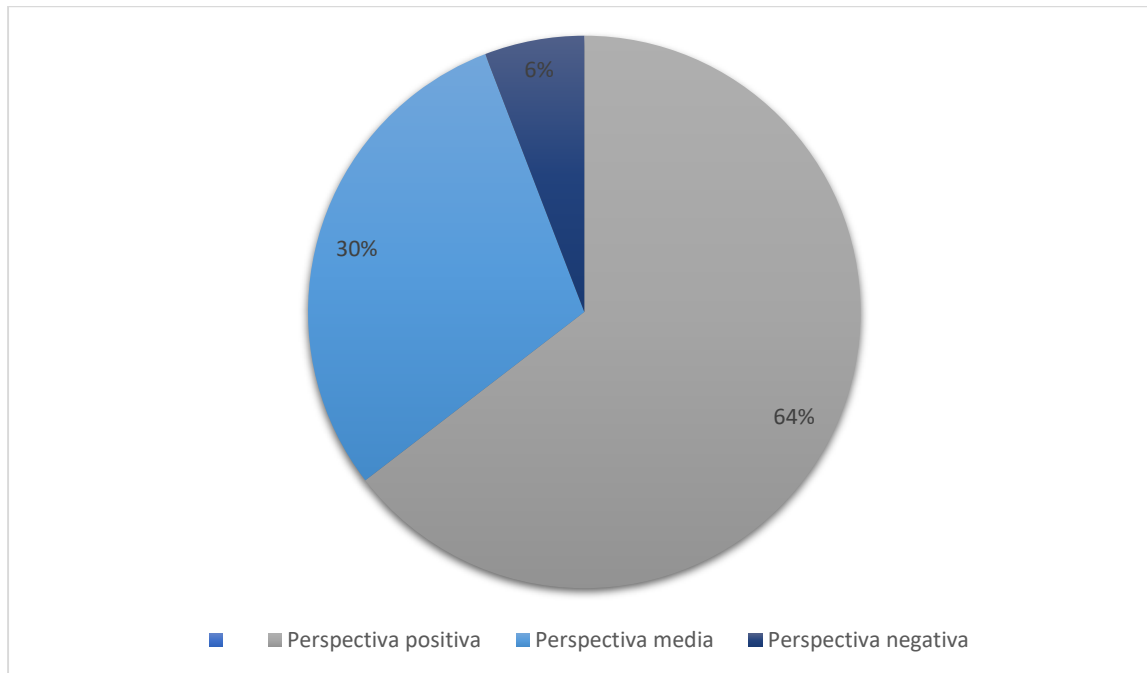
Tabla 21

Percepción positiva, media y negativa de las variables

Preguntas	Percepción Positiva		Percepción Media		Percepción Negativa	
	Total	%	Total	%	Total	%
¿Debe cumplir sus funciones bajo presión constante debido a plazos exigentes o acumulación de tareas?	7	43.8%	6	37.4%	3	18.8%
¿El ambiente físico de trabajo (infraestructura, espacio, condiciones ambientales) es adecuado para el desarrollo de sus actividades?	3	18.8%	8	50%	5	31.2%
¿Experimenta con frecuencia niveles elevados de estrés durante el desarrollo de sus actividades laborales?	10	62.4%	4	25%	2	12.5%
¿Se siente emocionalmente agotado como consecuencia de las exigencias de su trabajo?	7	43.8%	7	43.8%	2	12.4%
¿Considera que la motivación influye en la calidad de su desempeño laboral?	11	68.8%	5	31.3%	0	0%
¿Su superior inmediato brinda apoyo y orientación adecuada para el cumplimiento de sus funciones?	11	68.7%	3	18.7%	2	12.6%
¿La comunicación dentro de su unidad de trabajo es clara y efectiva?	8	50%	7	43.8%	1	6.2%
¿Cumple con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por la institución?	13	81.2%	3	18.8%	0	0%

¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos por la institución?	11	68.8%	5	31.2%	0	0%
¿Considera que su nivel de productividad es adecuado dentro de su jornada laboral?	12	75%	3	18.8%	1	6.2%
¿Posee las habilidades técnicas necesarias para cumplir con sus funciones?	11	68.8%	5	31.2%	0	0%
¿Actúa con rapidez y eficacia en situaciones críticas?	12	75%	4	25%	0	0%
¿Se ajusta rápidamente a nuevas funciones o responsabilidades?	11	68.8%	4	25%	1	6.2%
¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución?	13	81.2%	3	18.8%	0	0%
¿Existe cooperación entre los miembros de su equipo?	13	81.2%	3	18.8%	0	0%
¿La disciplina laboral influye en su desempeño?	13	81.2%	3	18.8%	0	0%
Resultados generales de percepción	64.80%		28.58%		6.62%	

Figura 17
Percepción positiva, media y negativa de las variables



4.4. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que los factores de riesgo psicosocial mantienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. Gerardo Ramos Basantes, confirmando que las condiciones psicosociales presentes en el entorno de trabajo influyen en el cumplimiento eficiente de las funciones policiales. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos de investigaciones previas desarrolladas tanto en el ámbito policial como en organizaciones de seguridad, las cuales destacan que la exposición constante a factores psicosociales desfavorables repercute directamente en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores.

En primer lugar, la investigación de Ruiz et al., (2023) desarrollada en España, determinó que factores como la baja autonomía, el escaso apoyo social y la ambigüedad de rol constituyen riesgos psicosociales que favorecen el desarrollo del síndrome de burnout y afectan la productividad de los agentes policiales; los autores demostraron que estos factores generan agotamiento profesional, disminuyen el bienestar laboral y limitan el desempeño de los servidores policiales. Estos resultados guardan estrecha relación con los hallazgos de la presente investigación, donde se identificó que las exigencias propias del trabajo policial, la sobrecarga laboral, la presión constante, la limitada participación en la toma de decisiones y el apoyo organizacional insuficiente representan factores que inciden en el desempeño del personal operativo. En ambos estudios se reconoce que la adecuada gestión de los riesgos psicosociales constituye un elemento fundamental para preservar la eficiencia institucional y la salud ocupacional del talento humano.

De igual manera, los resultados obtenidos coinciden con la investigación de Ortiz y Segovia, (2024), quienes analizaron la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de trabajadores de una empresa de seguridad privada en Ecuador. Los autores concluyeron que existe

una relación entre ambas variables, evidenciando que las condiciones organizacionales, las cargas de trabajo y el ambiente laboral afectan el rendimiento de los colaboradores. Asimismo, recomendaron implementar estrategias preventivas orientadas a reducir los riesgos psicosociales y fortalecer las condiciones laborales. Esta conclusión guarda relación con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde se evidenció que el personal operativo de la Escuela de Formación de Policías presenta factores de riesgo psicosocial que pueden afectar su productividad, compromiso y calidad en el cumplimiento de sus funciones, por lo que resulta indispensable fortalecer las acciones institucionales dirigidas a mejorar el bienestar laboral.

Por otra parte, la investigación desarrollada por Redrobán (2022), en la Unidad Policía Militar Ministerial de las Fuerzas Armadas del Ecuador, identificó una correlación positiva alta entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal administrativo, el estudio demostró que las elevadas exigencias laborales y el estrés derivado de las responsabilidades institucionales repercuten en el cumplimiento de las funciones asignadas, afectando el rendimiento de los servidores militares. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de la presente investigación, considerando que el personal operativo policial también desarrolla sus actividades en un entorno caracterizado por elevados niveles de responsabilidad, presión y demandas psicológicas, condiciones que pueden influir en su desempeño cuando no existen mecanismos adecuados de prevención y control de los riesgos psicosociales.

Asimismo, los resultados de esta investigación muestran similitud con el estudio realizado por Chacón (2022), quien analizó la influencia del estrés laboral en el desempeño de los servidores policiales de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional del Ecuador, el autor identificó como principales factores generadores de estrés la presión por el cumplimiento de metas institucionales, la carga administrativa, las limitaciones tecnológicas, el liderazgo y las relaciones

de trabajo, elementos que afectan el desempeño laboral del personal policial. Estos resultados se relacionan con los hallazgos obtenidos en la presente investigación, debido a que el personal operativo también se encuentra expuesto a múltiples factores organizacionales y psicosociales que pueden disminuir su capacidad de respuesta, afectar su motivación y limitar el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades cuando no son gestionados oportunamente.

En conjunto, los antecedentes analizados permiten afirmar que los factores de riesgo psicosocial constituyen una variable determinante en el desempeño laboral de los servidores pertenecientes a instituciones de seguridad. Las evidencias empíricas coinciden en señalar que aspectos como la sobrecarga laboral, el estrés ocupacional, el escaso apoyo organizacional, la ambigüedad en las funciones, las deficientes relaciones interpersonales y la limitada participación en la toma de decisiones incrementan la probabilidad de presentar disminuciones en el rendimiento laboral, afectando tanto el bienestar individual como el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el contexto específico de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. Gerardo Ramos Basantes, los resultados obtenidos permiten concluir que la identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial constituye una necesidad prioritaria para fortalecer el desempeño laboral del personal operativo. En consecuencia, resulta pertinente que la institución implemente estrategias orientadas a la prevención de los riesgos psicosociales mediante programas de apoyo psicosocial, fortalecimiento del liderazgo, mejora del clima organizacional, distribución equilibrada de la carga laboral y acciones permanentes de promoción de la salud mental. Estas medidas contribuirán no solo a mejorar el bienestar de los servidores policiales, sino también a optimizar la eficiencia, el compromiso institucional y la calidad del servicio que brinda la Policía Nacional a la ciudadanía.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el trabajo de investigación sobre los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. Gerardo Ramos Basantes, provincia Bolívar, año 2025, se concluye lo siguiente:

Se identificó que el personal operativo se encuentra expuesto a diversos factores de riesgo psicosocial, relacionados con las exigencias laborales, la presión derivada del cumplimiento de sus funciones, la organización del trabajo y las relaciones interpersonales dentro de la institución. Estos factores pueden influir en el bienestar físico y emocional del personal, por lo que resulta necesario fortalecer las estrategias institucionales orientadas a la prevención de riesgos psicosociales y a la promoción de un ambiente laboral saludable.

En cuanto al desempeño laboral, la evaluación realizada mediante el Sistema Informático Integrado SIIPNE 3w permitió obtener un promedio de 18,90 puntos, ubicándose dentro del nivel Muy Bueno, lo que evidencia que, en términos generales, el personal operativo cumple de manera eficiente sus funciones, demostrando responsabilidad, compromiso, capacidad de adaptación y cumplimiento de los objetivos institucionales. Este resultado refleja un adecuado nivel de desempeño en el desarrollo de las actividades asignadas.

El análisis conjunto de las variables permitió establecer que existe una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. Gerardo Ramos Basantes. Si bien el desempeño laboral alcanzó un nivel muy bueno, la presencia de factores de riesgo psicosocial representa un elemento que puede afectar progresivamente la eficiencia, la productividad y el bienestar del personal si no se implementan acciones preventivas y de intervención oportunas. En consecuencia, la gestión adecuada de estos factores contribuirá a mantener e incluso fortalecer el nivel de desempeño laboral del talento humano policial.

Con los resultados obtenidos en la presente investigación se dio cumplimiento al objetivo general de determinar los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. Gerardo Ramos Basantes, así como a los objetivos específicos relacionados con la identificación de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del desempeño laboral y el establecimiento de la relación entre ambas variables.

RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos, se recomienda a las autoridades de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. Gerardo Ramos Basantes implementar un programa permanente de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, orientado a identificar oportunamente las condiciones laborales que puedan afectar el bienestar del personal operativo. Para ello, es conveniente realizar evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales mediante instrumentos validados, con la finalidad de monitorear su evolución y establecer acciones preventivas que favorezcan un ambiente laboral seguro y saludable.

Se sugiere fortalecer los programas de promoción de la salud mental y bienestar ocupacional mediante actividades de apoyo psicológico, manejo del estrés, inteligencia emocional, resiliencia y estrategias de afrontamiento frente a las exigencias propias de la labor policial. Estas acciones permitirán que el personal operativo cuente con herramientas para enfrentar las demandas del servicio, disminuyendo la probabilidad de desarrollar afectaciones emocionales que puedan repercutir en su desempeño laboral.

Se propone fortalecer las competencias de liderazgo de los mandos y responsables de las diferentes áreas mediante programas de capacitación enfocados en liderazgo participativo, comunicación efectiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Un liderazgo basado en el apoyo, la confianza y la retroalimentación constante favorece un clima organizacional positivo, fortalece las relaciones interpersonales y contribuye a reducir la presencia de factores de riesgo psicosocial dentro de la institución.

Se recomienda revisar periódicamente la organización del trabajo, la distribución de funciones y las cargas laborales del personal operativo, procurando que las responsabilidades asignadas sean acordes con las capacidades y recursos disponibles. La adecuada planificación de las actividades, el establecimiento de pausas cuando la naturaleza del servicio lo permita y la implementación de mecanismos de apoyo institucional contribuirán a prevenir el agotamiento físico y mental, favoreciendo la conservación del nivel de desempeño laboral alcanzado.

BIBLIOGRAFÍA

- Abalos, J. (2024). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Hermes Gaibor Ltda. de la parroquia Moraspungo al año 2023*. Guaranda. Obtenido de <https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6554bc53-03ae-4bc8-be37-0bae0ce8d2bb/content>
- Acuerdo Ministerial. (2018). *NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 218 de 10-abr.-2018: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf
- Ares, G. (20 de Marzo de 2024). *Motivación laboral: cuáles son las ventajas de impulsarla en las organizaciones laborales*. Obtenido de Telefónica: <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/motivacion-laboral-cuales-son-ventajas-impulsarla-organizaciones-laborales/>
- Artal, M. (14 de Noviembre de 2024). *Cómo se debe gestionar el compromiso laboral*. Obtenido de Grupo astilla: <https://www.grupocastilla.es/compromiso-laboral/>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Obtenido de Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Código del Trabajo*. Obtenido de Consejo de la Judicatura de Ecuador: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Barragán, J. (13 de Agosto de 2025). *Riesgo Psicosociales en el trabajo, qué son y cómo prevenirlos*. Obtenido de UNIR - La Universidad en Internet: <https://mexico.unir.net/noticias/ingenieria/riesgos-psicosociales-trabajo/>
- Calle, P., Jerves, S., & Barragán, M. (Agosto de 2024). Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura. *Revista gestión de las personas y tecnología*,

- 88-117. Obtenido de <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/6700>
- Castillo, S. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004
- Caudillo, H. (2024). Liderazgo y comunicación. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/253767?page=4>
- Cerda, P. (28 de Abril de 2025). *Qué es el comportamiento organizacional, importancia y características*. Obtenido de UNIR - La Universidad en Internet: <https://mexico.unir.net/noticias/economia/comportamiento-organizacional/>
- Chacón, J. (2022). El estrés laboral y el desempeño de los servidores policiales pertenecientes a la Dirección de Educación de la Policía Nacional del Ecuador, periodo 2021. *Repositorio de la Universidad Tecnológica Israel*. Obtenido de <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3792/1/UISRAEL-EC-PSIC-%20378.242-2022-003.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Delgado, V., Rey, M., & López, A. (10 de Mayo de 2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000100024&lang=en
- Dialogfy. (10 de Octubre de 2025). *¿Qué es la eficiencia laboral?* Obtenido de <https://dialogfy.com/blog/eficiencia-laboral/>
- Díaz, D., & Anaya, A. (2022). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *Revista iberoamericana de educación superior*, 182-203. Obtenido de <https://www.ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/1518>

- Equipo editorial de Indeed. (16 de Junio de 2026). *Disciplina en el trabajo: importancia y cómo adquirirla*. Obtenido de Indeed: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/disciplina-trabajo-como-obtenerla>
- Forés, J. (2024). *Competencias laborales: cuáles son, por qué importan y cómo desarrollarlas*. Obtenido de Ofiprix: <https://www.ofiprix.com/es/blog/competencias-laborales>
- Gamarra, G. (2 de Febrero de 2026). *Desempeño laboral: en qué consiste y cómo evaluarlo en tu equipo*. Obtenido de Factorial: <https://factorial.es/blog/desempeno-laboral/>
- Gómez, M. (25 de Noviembre de 2021). Liderazgo. *Enciclopedia Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/liderazgo-2/>
- Grupo Tonsuca. (12 de Octubre de 2024). *Importancia de Estudios Sociolaborales*. Obtenido de <https://www.grupotonsuca.com/estudios-sociolaborales/>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4-11. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Guido, J., Carbonell, Z., Pérez, N., & Alva, M. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 228-237. Obtenido de <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/3687>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). TIPOS - TÉCNICAS Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN. *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Josue-Diaz-21/publication/377407216_TIPOS_TECNICAS_Y_METODOS_DE_INVESTIGACION/links/65a52f5d9aa0ba5bbf8bf3e1/TIPOS-TECNICAS-Y-METODOS-DE-INVESTIGACION.pdf
- Hidalgo, Y. (2022). *La carga laboral y el desempeño laboral en las organizaciones de servicio social de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/28d586d1-b1ee-40f1-b9b5-188983cf8d87/content>

- Jesús, B. (13 de Agosto de 2025). *Riesgo Psicosociales en el trabajo, qué son y cómo prevenirlos*. Obtenido de UNIR La Universidad en Internet: <https://mexico.unir.net/noticias/ingenieria/riesgos-psicosociales-trabajo/>
- Ledesma, M., Daza, Y., & Gómez, C. (2020). Propuesta para Mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial en una Empresa de Energía. In *Vestigium Ire*, 14-1. Obtenido de file:///C:/Users/VENTA/Downloads/Dialnet-PropuestaParaMitigarLosFactoresDeRiesgoPsicosocial-7883870.pdf
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2016). *Registro Oficial, Suplemento No. 294*. Obtenido de file:///C:/Users/VENTA/OneDrive/Documentos/9%C2%B0%20GTH%20del%2025-08-2025%20Hasta%2019-12-2025/LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO.pdf
- Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 3-12. Obtenido de https://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Lopera, J., Ramírez, C., Zuluaga, M., & Ortiz, J. (2010). EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- López, A., Cuenca, A., Bazaña, J., Merino, K., López, M., & Bravo, D. (06 de Octubre de 2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8018-8035. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
- López Posada, L. M. Parra Alviz, M. & Díaz Rojo, G. (2024). Factores de riesgo psicosocial intralaborales y síndrome de burnout: caso de estudio en docentes universitarios: (1 ed.). Sello Editorial Universidad del Tolima. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/291960>
- López, S. (27 de Diciembre de 2024). *Qué son las Habilidades Técnicas o Hard Skills*. Obtenido de IEBS - Busines School: <https://www.iebschool.com/hub/que-son-las-habilidades-tecnicas-o-hard-skills-tecnologia/>
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (11 de Mayo de 2017). *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Obtenido de <https://www.sersalud.com.ec/images/MDT-2017-0082.pdf>

- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2025). *Reglamento de Organizaciones Laborales para el Ejercicio del Derecho de Libertad y Autonomía Sindical* . Obtenido de Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-082: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/07/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-082.pdf>
- MINTEL. (24 de Marzo de 2011). *Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información de Ecuador*. Obtenido de www.telecomunicaciones.gob.ec .
- Mintzberg. (2024). Obtenido de <https://dle.rae.es/estrategia?m=form>
- Molina, D. (5 de Noviembre de 2024). *Trabajo en equipo: definición, ventajas y roles*. Obtenido de IEBS Business School: <https://www.iebschool.com/hub/habilidades-de-trabajo-en-equipo-cuales-son-y-como-potenciarlas-agile-scrum/>
- Mota, C. & Mendoza, P. (Dir.). (2019). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Policía del Estado Carabobo: (ed.). D - Universidad de Carabobo. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/121978>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de Declaración: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Narvaez, M. (17 de Septiembre de 2021). *Comunicación organizacional: Definición, tipos y características*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-organizacional/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, (núm. 155)*. Obtenido de Convenio internacional: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de Junio de 2006). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Obtenido de NORMLEX (Sistema de Información sobre Normas Internacionales del Trabajo): https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- Ortiz , O., & Segovia , J. (2024). Riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad privada en Ecuador. *Repositorio de la Universidad Central del Ecuador* . Obtenido de

- <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5d9a4de0-8737-4c4d-aab6-f79497cbd12b/content>
- QuestionPro. (2023). *¿Qué es una encuesta?* Obtenido de https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html#que_es_encuesta
- Ramírez, G., Magaña, D., & Deneb, R. (22 de Noviembre de 2022). *Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189
- Realpe, D., & Barahona, J. (15 de Agosto de 2022). *Factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el Grupo de Intervención y Rescate Z9 de la Policía Nacional del Ecuador*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Internacional del Ecuador: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5638/1/UIDE-Q-TMGR-2022-1.pdf>
- Redacción Unobravo. (16 de Abril de 2026). *Estrés laboral: qué es, síntomas y cómo gestionarlo*. Obtenido de <https://www.unobravo.com/es/blog/estres-laboral>
- Redrobán, J. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial de las Fuerzas Armadas del Ecuador durante el período noviembre-julio 2022. *Repositorio de la Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/275900a9-5c53-446c-8c31-b0c0ee27444d/content>
- Rodríguez Jiménez, Andrés; Pérez Jacinto, Alipio Omar. (2024). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Ruiz, A., Blaya, M., López, J., Peinado, A., Giner, C., López, J., & Moya, F. (2024). Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: un análisis de redes. *Scielo - Psicología social y organizacional*, 39(3). doi:<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.522361>
- Ruiz, A., Blaya, M., López, J., Peinado, A., Giner, C., López, J., & Moya, F. (2023). Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: un análisis de redes. *Scielo*, 39(3). doi:<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.522361>
- Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

- Desarrollo Educativo. Obtenido de <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478/4045>
- Sanchez, J. (13 de Octubre de 2025). *El Cumplimiento de las Tareas*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/p/muaeafysvfl/el-cumplimiento-de-las-tareas/>
- Santander Universidades. (01 de Julio de 2022). *Adaptabilidad: qué es y cómo lograr esta habilidad tan demandada*. Obtenido de <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/adaptabilidad.html>
- Segura, Y., Porras, L., & Gutierrez, Y. (2025). Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral: revisión sistemática. *Vive Revista de Salud*, 218-233. Obtenido de <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/578>
- Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. (R. d. Guadalajara, Ed.) *Trascender, contabilidad y gestión*, 71-81. Obtenido de <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/162>
- Terra, T. (22 de Enero de 2020). *La calidad en el trabajo: ¿Cómo garantizarla en nuestros candidatos/as?* Obtenido de Quality: <https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/>
- Universidad Cesuma. (20 de Diciembre de 2023). *¿Qué son las condiciones de trabajo?* Obtenido de <https://cesuma.edu.mx/2023/12/20/que-son-las-condiciones-de-trabajo/>
- Vargas, C., Bernáldez, G., & Gil, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Scielo: Horizonte sanitario*, 121-130. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592021000100121&script=sci_arttext
- Vargas Hurtado, G. I. Sánchez Ramírez, L. & Garibello Piñeros, M. C. (2017). Factores de riesgo psicosociales que inciden en el proyecto de vida de estudiantes universitarios de modalidad a distancia: (1 ed.). Sello Editorial UNAD. Velasco Allán, I. P. (2026). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal operativo del Cuerpo de Bomberos - Guaranda, año 2026 [Artículo, Universidad Estatal de Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal de Bolívar. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/9722><https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/288408>

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences: Revista de Ciencias Empresariales*, 61-76. Obtenido de <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>

Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, 5(1). doi:10.53897/cp.v5i1.638

ANEXOS

Tabla 22
Cronograma (Gantt).

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
	Marzo				Abril				Mayo				Junio			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Descripción del problema																
Antecedentes del problema																
Formulación del problema																
Preguntas de Investigación																
Justificación																
Objetivos: General y Específicos																
Variables hipótesis																
Categorización del tema																
Investigación teórica																
Recolección de información preliminar																
Procesamiento de la información																
Análisis e interpretación de resultados.																
Discusión de resultados																
Diseño de propuesta																
Presentación final y conclusiones																

Tabla 23
Presupuesto Ejecutado

Actividades	Costo en dólares
Internet	30
Levantamiento de información	10
Tabulación	0
Impresión	30
Anteproyecto	10
Tesis Empastada	0
Pasajes	60
Total	140

Tabla 24
Instrumento de Recopilación de Datos.

Encuesta	
Carrera:	Gestión del Talento Humano.
Campus:	Extensión Universitaria San Miguel.
Encuesta dirigida a:	Personal de la Escuela de Formación de Policías de Línea "Sbos. Gerardo Ramos Basantes.
Objetivo:	Por favor, revise cada pregunta con atención y seleccione la alternativa que represente con mayor precisión su punto de vista o vivencia. No hay respuestas buenas ni malas; lo fundamental es que conteste con honestidad. Los datos recopilados se emplearán exclusivamente para propósitos educativos y serán tratados con estricta confidencialidad.
Instrucciones:	Lea cada afirmación con atención y seleccione la opción que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo. 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Neutral / Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Debe cumplir sus funciones bajo presión constante debido a plazos exigentes o acumulación de tareas?	☐	☐	☐	☐	☐
2	¿El ambiente físico de trabajo (infraestructura, espacio, condiciones ambientales) es adecuado para el desarrollo de sus actividades?	☐	☐	☐	☐	☐
3	¿Experimenta con frecuencia niveles elevados de estrés durante el desarrollo de sus actividades laborales?	☐	☐	☐	☐	☐
4	¿Se siente emocionalmente agotado como consecuencia de las exigencias de su trabajo?	☐	☐	☐	☐	☐

5	¿Considera que la motivación influye en la calidad de su desempeño laboral?	☐	☐	☐	☐	☐
6	¿Su superior inmediato brinda apoyo y orientación adecuada para el cumplimiento de sus funciones?	☐	☐	☐	☐	☐
7	¿La comunicación dentro de su unidad de trabajo es clara y efectiva?	☐	☐	☐	☐	☐
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por la institución?	☐	☐	☐	☐	☐
9	¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos por la institución?	☐	☐	☐	☐	☐
10	¿Considera que su nivel de productividad es adecuado dentro de su jornada laboral?	☐	☐	☐	☐	☐
11	¿Posee las habilidades técnicas necesarias para cumplir con sus funciones?	☐	☐	☐	☐	☐
12	¿Actúa con rapidez y eficacia en situaciones críticas?	☐	☐	☐	☐	☐
13	¿Se ajusta rápidamente a nuevas funciones o responsabilidades?	☐	☐	☐	☐	☐
14	¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución?	☐	☐	☐	☐	☐
15	¿Existe cooperación entre los miembros de su equipo?	☐	☐	☐	☐	☐
16	¿La disciplina laboral influye en su desempeño?	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo 1

Encuesta en Google Forms

Formulario sin título

Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas 16 Configuración

Sección 1 de 19

"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍAS - SBOS. GERARDO RAMOS BASANTES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025".

Por favor, revise cada pregunta con atención y seleccione la alternativa que represente con mayor precisión su punto de vista o vivencia. No hay respuestas buenas ni malas; lo fundamental es que conteste con honestidad. Los datos recopilados se emplearán exclusivamente para propósitos educativos y serán tratados con estricta confidencialidad.

Anexo 2

Hoja de cálculos con los resultados de la encuesta al personal policial

	A	B	C	D	E
1	Form_Responses				
2	Marca temporal	¿Considera que la cantidad de trabajo asigna	¿Debe cumplir sus funciones bajo presión co	¿Dispone del tiempo suficiente para complet	¿Las jornadas laborales prolongadas o so
3	15/05/2026 10:46:01	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral
4	15/05/2026 11:33:39	Neutral	En desacuerdo	Neutral	En desacuerdo
5	15/05/2026 11:39:44	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral
6	15/05/2026 11:54:38	Neutral	En desacuerdo	Neutral	Neutral
7	15/05/2026 13:23:44	Neutral	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
8	15/05/2026 14:52:12	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral
9	15/05/2026 15:12:52	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo
10	15/05/2026 15:35:00	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
11	15/05/2026 16:55:18	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	Neutral
12	15/05/2026 22:54:13	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
13	15/05/2026 23:32:31	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
14	15/05/2026 23:36:06	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo

San Miguel, 24 de marzo del 2026.

ASUNTO: Solicitud de autorización para aplicación de proyecto de integración curricular.

Tnte. Madeline Fernanda Villagómez Ruiz
DIRECTORA DE LA EFP-SBOS. GRB

Presente. –

De mi consideración. Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho, con cédula de identidad No: 0750206948, estudiante del noveno semestre paralelo "B", de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel.

Me dirijo a usted de la manera más cordial se me conceda la pertinente autorización de poder hacer mi proyecto de integración curricular titulado: **"Factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. GERARDO RAMOS BASANTES, Provincia Bolívar, año 2025"**.

Agradezco de antemano la atención prestada a nuestra solicitud y me pongo a disposición para cualquier requerimiento adicional, quedando atenta a su cordial respuesta.

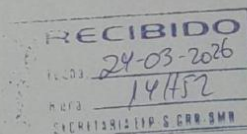
Atentamente,



Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho

jennifer.morrillo@ueb.edu.ec

ID:0750206948





POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍA
"SBOS. GERARDO RAMOS BASANTES"

Oficio Nro. PN-EFP-SBOS.GRB-2026-0022-O
San Miguel de Bolívar, 16 de junio del 2026

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Señora
Jennifer Elizabeth Morillo Camacho
ALUMNA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
jennifermorillo24@gmail.com
En su Despacho.

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de quienes conformamos la Escuela de Formación de Policías-Suboficial Segundo Gerardo Ramos Basantes, por medio del presente me permito notificarle que su solicitud presentada el día 24 de mayo de 2026, ha sido **AUTORIZADA**, para poder realizar el proyecto integración curricular titulado: "Factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral del personal operativo de la Escuela de Formación de Policías - SBOS. GERARDO RAMOS BASANTES, Provincia Bolívar, año 2025"

Hago propicia la ocasión para expresar mi sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,
VALOR, DISCIPLINA Y LEALTAD

Yaritza Abigail Quezada Herrera
Capitán de Policía
DIRECTORA DE LA EFP. SBOS. GRB-SM (S)
YAQH/I. Galbor

Dir. Av. César Abel Pazmiño y Sucre.
Telf: (032)989491
E-mail: sbosgerardoramosbasantes@gmail.com

POLICÍA
ECUADOR



I. Información General

Título de la Investigación: Factores de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral del Personal Operativo de la Escuela de Formación de Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes, Provincia Bolívar, Año 2025.

Investigadores: Jennifer Elizabeth Morrillo Camacho,

Fecha de Validación: 13/05/2026

Tipo de Instrumento: Cuestionario

II. Descripción del Instrumento

Objetivo del Instrumento: El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre el riesgo psicosocial en el desempeño laboral del Personal Operativo de la Escuela de Formación de Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes, Provincia Bolívar, Año 2025. Mediante la aplicación de un cuestionario con escala tipo Likert, con el fin de evaluar aspectos como el estrés, el liderazgo, las relaciones interpersonales, así como la frecuencia, causas y consecuencias en el desempeño laboral.

Número de Ítems: 16 ítems

Tipo de Preguntas: Cerradas

III. Validación de Contenido

Revisión por:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Mario Alexis Armas Nájera	Maestría en Psicología con Mención en Psicoterapia.	Universidad Internacional SEK.	Magister en Psicología con Mención en Psicoterapia.

INSTRUCCIONES:

El presente instrumento tiene como finalidad que el experto evalúe la pertinencia, coherencia y eficacia del cuestionario diseñado para la recolección de datos en la investigación.

Se solicita valorar cada uno de los enunciados presentados, asignando una puntuación de acuerdo con el grado en que cumple con los criterios establecidos. Para ello, deberá utilizar la siguiente escala de valoración:

Valor Criterio

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO
INFORMACIÓN PERSONAL

 Sexo: Femenino ☐ Masculino ☐ Fecha de encuesta: _____

El presente formulario tiene como finalidad recopilar información relacionada los "Factores de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral Del Personal Operativo de la Escuela de Formación de Policías - Sbos. Gerardo Ramos Basantes, Provincia Bolívar, Año 2025".

INSTRUCCIONES

1. Lea cada afirmación con atención y seleccione la opción que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo.
2. Marque una sola alternativa por cada enunciado, utilizando la siguiente escala:
 1 = Totalmente en desacuerdo
 2 = En desacuerdo
 3 = Neutral / Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4 = De acuerdo
 5 = Totalmente de acuerdo

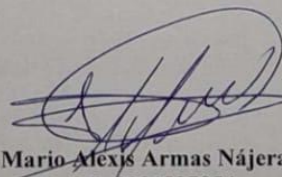
Variable I	Nº	Preguntas	Muy mala	Mala	Ni mala ni buena	Buena	Muy buena
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			1	2	3	4	5
Factores de Riesgo Psicosocial	1	¿Debe cumplir sus funciones bajo presión constante debido a plazos exigentes o acumulación de tareas?					
	2	¿El ambiente físico de trabajo (infraestructura, espacio, condiciones ambientales) es adecuado para el desarrollo de sus actividades?					

 Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
 San Miguel - Ecuador
 Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

	3	¿Experimenta con frecuencia niveles elevados de estrés durante el desarrollo de sus actividades laborales?					
	4	¿Se siente emocionalmente agotado como consecuencia de las exigencias de su trabajo?					
	5	¿Considera que la motivación influye en la calidad de su desempeño laboral?					
	6	¿Su superior inmediato brinda apoyo y orientación adecuada para el cumplimiento de sus funciones?					
	7	¿La comunicación dentro de su unidad de trabajo es clara y efectiva?					

Variable II	Nº	Preguntas	Muy mala	Mala	Ni mala ni buena	Buena	Muy buena
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			1	2	3	4	5
Desempeño Laboral	1	¿Cumple con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por la institución?					
	2	¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos por la institución?					
	3	¿Considera que su nivel de productividad es adecuado dentro de su jornada laboral?					
	4	¿Posee las habilidades técnicas necesarias para cumplir con sus funciones?					
	5	¿Actúa con rapidez y eficacia en situaciones críticas?					
	6	¿Se ajusta rápidamente a nuevas funciones o responsabilidades?					
	7	¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución?					

	8	¿Existe cooperación entre los miembros de su equipo?					
	9	¿La disciplina laboral influye en su desempeño?					



Mgtr. Mario Alexis Armas Nájera. Ps. Cl.
C.I: 0201827854

Mgs. Mario Armas Nájera
PSICÓLOGO CLÍNICO
REG. SENESCYT 1019-2016-16-56909
1036-2020-21-769
REG. MSP. E.I. 0201827854



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

SISTEMA INFORMÁTICO INTEGRADO SIIPNE 3w
POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
DIRECCIÓN NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS
ROL DE COORDINACIÓN OPERATIVA, SUPERVISIÓN OPERATIVA Y EJECUCIÓN OPERATIVA

DATOS INFORMATIVOS



Apellidos y nombres del evaluado	MENDOZA NARANJO ELEANA ELIZABETH		
Grado del evaluado	SARGENTO SEGUNDO		
Número de cédula del evaluado	0201975943		
Rol	Ejecución Operativa		
Tipo de personal	Linea		
Dependencia policial a la que pertenece	NDESC-Z5-SZ-BOLIVAR-JINV-CVFAM-		
Cargo que desempeña actualmente	POLICÍA INVESTIGATIVO DE VIOLENCIA DE GÉNERO, MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR		
Período de evaluación	Desde: 2025-01-01 hasta: 2025-12-31		
Evaluador	CPTN CASTILLO REQUELME KARINA RAQUEL		
Cédula Evaluador	1724741648		
Traslados registrados en el período de evaluación			
Traslado		Cargo/Función	Tiempo
NDESC-Z5-SZ-BOLIVAR-JINV-CVFAM-		POLICÍA INVESTIGATIVO DE VIOLENCIA DE GÉNERO, MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR	365

COMPONENTE RESULTADOS DE LA GESTIÓN		
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL Y PERSONAL		
CRITERIOS DE EVALUACION	DATOS	NOTA
ABANDONO DE SERVICIO SIN AUTORIZACIÓN	0	0.00
ACUERDO CONCILIATORIO	0	0.00
ACUERDO CONCILIATORIO NO CUMPLIDO	0	0.00
AGRESIONES A SERVIDORES POLICIALES (Autor)	0	0.00
APREHENSIÓN	0	0.00
AUSENCIA INJUSTIFICADA	0	0.00
CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS	0	0.00
CONTRAVENCIÓN DE TRÁNSITO CON VEHÍCULO POLICIAL ASIGNADO	0	0.00
CONTROL Y CUIDADO DE EQUIPOS DE DOTACIÓN	0	0.00
CONTROL Y CUIDADO DE INFRAESTRUCTURA POLICIAL	0	0.00
DETENCIÓN	0	0.00
DÍAS LABORADOS (365-)	0	0.00
IMPEDIMENTO DE EJERCICIO PROFESIONAL	0	0.00
IMPOSIBILIDAD DE ACUERDO DOCUMENTOS	0	0.00
INCUMPLIMIENTO DE HORARIO DE TRABAJO	0	0.00
MANEJO RESPONSABLE DE REDES SOCIALES	0	0.00
MEDIDA CAUTELAR	0	0.00
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	0	0.00
PERMISOS	0	0.00



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR	0	0.00
Total		20.00

RENDIMIENTO INDIVIDUAL

CRITERIOS DE EVALUACION	DATOS	NOTA
CUMPLE SUS TAREAS CON PRECISIÓN Y CALIDAD	Siempre	3.00
CONOCE LOS MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU SERVICIO	Siempre	3.00
UTILIZA ADECUADAMENTE LOS RECURSOS ASIGNADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS TAREAS	Siempre	3.00
CUMPLE LAS TAREAS DENTRO DEL TIEMPO ESTABLECIDO	Siempre	3.00
GENERA IDEAS O ALTERNATIVAS DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE BENEFICIAN AL SERVICIO	Siempre	3.00
Total		15.00

GESTIÓN COLECTIVA

CRITERIOS DE EVALUACION	DATOS	NOTA
GESTIÓN DE LA UNIDAD	18.77	3.75
GESTION DE LA INFORMACIÓN	18.8	0.94
Total		4.69

COMPONENTE CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL E INTELECTUAL ☐

FORMACIÓN PROFESIONAL E INTELECTUAL

CRITERIOS DE EVALUACION	DATOS	NOTA
PCIC	19.56	9.78
Total		9.78

COMPONENTE CUMPLIMIENTO DE NORMAS DISCIPLINARIAS / CONDUCTA POLICIAL

FALTAS LEVES

CRITERIOS DE EVALUACION	DATOS	NOTA
AMONESTACIÓN VERBAL	0	0.00
AMONESTACIÓN ESCRITA	0	0.00
SANCIÓN PECUNIARIA MENOR	0	0.00
Total		10.00

FALTAS GRAVES

CRITERIOS DE EVALUACION	DATOS	NOTA
SANCIÓN PECUNIARIA MAYOR	0	0.00
SUSPENSIÓN DE FUNCIONES	0	0.00
Total		20.00

COMPONENTE APTITUDES FÍSICAS Y PERSONALES ☐

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

CRITERIOS DE EVALUACION	DATOS	NOTA
AUTOCONTROL	Siempre	1.00
ORIENTACIÓN AL LOGRO	Siempre	1.00
TRABAJO EN EQUIPO	Siempre	1.00
MANEJO DE RECURSOS MATERIALES	Siempre	1.00
RESPONSABILIDAD	Siempre	1.00
DIRECCIÓN DE PERSONAS	Siempre	1.00
PROACTIVIDAD	Siempre	1.00
IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	Siempre	1.00
JUICIO Y TOMA DE DECISIONES	Siempre	1.00
MEDIACIÓN	Siempre	1.00



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

Total	10.00
-------	-------

EVALUACIÓN FÍSICA		
CRITERIOS DE EVALUACION	DATOS	NOTA
PRUEBAS FÍSICAS	19.25	9.63
Total		9.63

COMPONENTE DE INCENTIVOS ☐		
INCENTIVOS		
CRITERIOS DE EVALUACION	DATOS	NOTA
ACTUACIONES RELEVANTES	0	0.00
CONDECORACIONES	0	0.00
FELICITACIONES	2	1.00
TERRITORIOS PRIORIZADOS	0	0.00
TÍTULOS	0	0.00
UNIDADES DE CONTINGENCIA FRONTERIZA	0	0.00
UNIDADES DE CONTINGENCIA PENITENCIARIA	0	0.00
ZONAS DE DIFÍCIL ACCESO	0	0.00
Total		1.00

COMPONENTE	TOTAL
INFORMACIÓN REFERENCIAL	0.00
COMPONENTE RESULTADOS DE LA GESTIÓN	39.69
COMPONENTE CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL E INTELECTUAL ☐	9.78
COMPONENTE CUMPLIMIENTO DE NORMAS DISCIPLINARIAS / CONDUCTA POLICIAL	30.00
COMPONENTE APTITUDES FÍSICAS Y PERSONALES ☐	19.63
COMPONENTE DE INCENTIVOS ☐	1.00
Total puntaje adquirido	100.10 / 104
Total evaluación	20.00 / 20

ESTADO DE REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN			
CONFORME	NO CONFORME	NO REVISAR	FECHA
X			2026-01-26
Fecha de evaluación:		2026-01-18 19:30:06	
Fecha descarga PDF:			
FIRMA DEL EVALUADO			
Nombres del evaluado:		MENDOZA NARANJO ELEANA ELIZABETH	
Grado del evaluado:		SARGENTO SEGUNDO	
Cédula:		0201975943	

Powered by SIIPNE3w-DNTIC



Tesis Morrillo

ID : da92932871f93b72f1d9a34480aafc6fa9613668



14%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : Tesis Morrillo.txt
Tamaño del archivo original : 1,66 MB
Número de palabras : 13.771
Número de caracteres : 105524

Depositante : Xavier Marcelo García García
Fecha de depósito : 12 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 12 de junio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

7%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA

7%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos

0%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.

No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Textos entre comillas

<1%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

ING. XAVIER GARCÍAGARCÍA, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE
INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍAS - SBOS. GERARDO RAMOS BASANTES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025", presentado por la señorita **Morrillo Camacho Jennifer Elizabeth**, estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta **Compilatio**, reflejando un **porcentaje de similitud del 7%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, 12 de junio del 2026

Atentamente,

Ing. Xavier García García

Director