

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

RIESGOS PSICOSOCIALES DE MAYOR INCIDENCIA EN LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA EPI LOS CHAPACOS EN LA GESTIÓN 2021

HIGHEST INCIDENCE PSYCHOSOCIAL RISKS AMONG POLICE OFFICERS OF THE EPI LOS CHAPACOS IN 2021

Fecha de recepción: 15-05-2023 | Fecha de aceptación: 14-07-2023

Autora:

¹Puerta Carranza Nils

Co autora:

²Canasa Diaz Lizeth Marcela

¹ Docente Carrera de
Psicología, Facultad
de Humanidades,
U.A.J.M.S.

² Estudiante del noveno
semestre de la Carrera de
Psicología, Facultad de
Humanidades U.A.J.M.S.

Correspondencia del autora: nils.puerta@uajms.edu.bo¹,
Tarija - Bolivia.

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en la materia de Psicología Institucional y Organizacional, de la Carrera de Psicología – Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”, realizada en la Estación Policial Integral “EPI” de los Chapacos. Con el objetivo de Identificar cuáles son los riesgos psicosociales de mayor incidencia en los efectivos policiales de la EPI los Chapacos, en la gestión 2021.

Metodológicamente, se optó por un enfoque cuantitativo, de paradigma positivista – descriptivo. El instrumento utilizado fue, NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales, con buenos niveles de validez y fiabilidad. Su adaptación a España siguió rigurosamente la metodología habitual en adaptación de instrumentos la misma mereció el Premio al Mejor Trabajo de Investigación en Salud Laboral concedido por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en 2003.

El instrumento mide, las exigencias psicológicas, Influencia y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa/institución, calidad de liderazgo y Compensaciones. La muestra fue conformada por 17 efectivos policiales, entre hombres y mujeres.

Para determinar estadísticamente la incidencia de riesgos psicosociales se identificó los siguientes datos: Categoría o grado, Edad y las subescalas del test, y su visualización mediante gráficos.

Finalmente se recomienda medidas que se pueden optar para reducir la incidencia de riesgos psicosociales en la institución “Policía Boliviana” específicamente en las Estaciones Policiales Integrales “EPI”.

ABSTRACT

The present investigation was developed in the subject of Institutional and Organizational Psychology, of the Psychology Career – Faculty of Humanities of the Autonomous University “Juan Misael Saracho”, carried out in the Integral Police Station “EPI” of Los Chapacos. With the objective of identifying which are the psychosocial risks of greater incidence in the police officers of the EPI Los Chapacos, in the management 2021.

Methodologically, a quantitative approach was chosen, with a positivist–descriptive paradigm. The instrument used was NTP 703: The COPSOQ method (ISTAS21, PSQCAT21) of psychosocial risk assessment, with good levels of validity and reliability. Its adaptation to Spain rigorously followed the usual methodology in the adaptation of instruments and was awarded the Prize for the Best Research Work in Occupational Health by the Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball (Catalan Society of Occupational Safety and Medicine) in 2003.

The instrument measures psychological demands, influence and skill development, social support in the company/institution, leadership quality and compensation. The sample consisted of 17 male and female police officers.

To statistically determine the incidence of psychosocial risks, the following data were identified: Category or grade, Age and the subscales of the test, and their visualization by means of graphs.

Finally, we recommend measures that can be taken to reduce the incidence of psychosocial risks in the “Bolivian Police” institution, specifically in the Integrated Police Stations “EPI”.

Palabras Claves: Riesgos Psicosociales, Estrés Laboral, Influencia y Desarrollo de Habilidades.

Keywords: Psychosocial risks, work stress, influence and skills development.

1. INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales surgen por una serie de factores que engloban condiciones negativas en el lugar del trabajo; estos pueden ser: deficiencias en las tareas que se encomienda al funcionario, ambiguas características del trabajo y ambiente organizacional, entre otros factores que surgen de las relaciones interpersonales entre todos los que conforman una institución. En la institución de la "Policía Boliviana" se hace evidente la necesidad de poder identificar los riesgos psicosociales, debido a las funciones que desempeña el personal; como ser la atención en accidentes de tráfico, disolver disturbios, atender situaciones de conflicto social (peleas callejeras, robos, etc.), además de estar al servicio de la institución 24 horas al día.

A consecuencia de estos aspectos, surgen situaciones desfavorables que ponen en riesgo la salud tanto física como mental del trabajador. (Cecilia, 2019)

Para brindar una mejor atención a la ciudadanía y atenderlos de manera inmediata, el 3 de abril de 2007, mediante Régimen No. 0255/07, se aprueba en todo el país, la desconcentración de servicios policiales en (EPIS) Estaciones Policiales Integrales y Módulos Policiales, dentro del Plan Municipal de Seguridad Ciudadana, fundamentado en 5 pilares principales:

1. Fortalecimiento de la Policía Comunitaria.
2. Prevención Social.
3. Prevención Comunitaria.
4. Prevención Situacional.
5. Desarrollo de Capacidad Institucional.

Según información brindada por el Tte. Rolando Ramírez, Sub - encargado de la EPI los Chapacos, las estaciones policiales que más casos reportan en la provincia Cercado, son la EPI Central con 697 casos, le sigue Lourdes con 581 y Los Chapacos con 467. En estas zonas predominan las intervenciones de la Policía en desalojos, riñas, peleas, y robos. Además, están los casos de infracciones en el tránsito. (Entrevista para la investigación realizada en octubre del 2021).

Los efectivos policiales debido al desempeño de sus funciones laborales, se encuentran expuestos a eventos traumáticos y presión laboral, lo que ocasiona en algunos casos afectaciones en la salud tanto física como psicológica que incide en una disminución del rendimiento en el trabajo.

El motivo principal para realizar la presente investigación, es identificar la presencia de posibles riesgos psicosociales de mayor incidencia en los efectivos policiales de la EPI los Chapacos.

1.1. FACTORES PSICOSOCIALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTRÉS Y SALUD

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. (UGT, s.f.)

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son:

- ⊕ Estrés.
- ⊕ Carga mental.
- ⊕ Fatiga mental.
- ⊕ Insatisfacción laboral.
- ⊕ Problemas de relación.
- ⊕ Desmotivación laboral, etc.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán

las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características particulares también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar. (UGT, s.f.)

El estudio referido a factores psicosociales en espacios laborales, ha logrado identificar como una de las causas más relevantes en la deserción laboral, se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos. (S., ., Andrés, & Moreno N. (CCOO de Catalunya) y Molinero E. (Departament d'Empresa i Ocupació, Julio 2014).

1.2. DESIGUALDADES SOCIALES EN LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

En el manual del método CoPsoQ-istas²¹ para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, se describe que como ocurre en otros ámbitos, los factores psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose documentado profusamente que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, y las mujeres presentan peores condiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social. Las principales desigualdades en las empresas e instituciones se expresan atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo. (S., ., Andrés, & Moreno N. (CCOO de Catalunya) y Molinero E. (Departament d'Empresa i Ocupació, Julio 2014).

1.3. ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

De igual forma en el manual del método CoPsoQ-istas²¹, nos indica que; los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos evidencia científica suficiente que demuestra que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL, porque su origen es social. Distinguimos seis grandes grupos de riesgos psicosociales:

Exceso de exigencias: Por ejemplo, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión o nos desgasta emocionalmente.

Falta de influencia y de desarrollo: Por ejemplo, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros.

Falta de apoyo y de calidad de liderazgo: Por ejemplo, cuando hay que trabajar sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, además de las tareas que están mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

Escasas compensaciones: Cuando, por ejemplo, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, o no se valora el trabajo.

Doble presencia: Cuando, por ejemplo, las exigencias en relación al tiempo en el trabajo (alargar la jornada, cambiar días laborables sin aviso) no permiten desarrollar sus actividades familiares de manera normal. (S., ., Andrés, & Moreno N. (CCOO de Catalunya) y Molinero E. (Departament d'Empresa i Ocupació, Julio 2014).

1.4. ¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo.

Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación". (Comision Europea, 2000)

1.5. ¿QUÉ EFECTOS TIENEN SOBRE NUESTRA SALUD?

A corto plazo, la exposición nociva de los riesgos psicosociales se manifiesta a través de procesos conocidos como "estrés", por ejemplo, apatía, tener dificultades para pensar de forma clara, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, marearse. La exposición laboral a factores psicosociales se ha relacionado muy especialmente con las enfermedades cardiovasculares (infartos), los trastornos de la salud mental (ansiedad, depresión) y los músculo - esqueléticos (contracturas, dolores de espalda). La combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo o con pocas compensaciones dobla el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular. También hay muchos estudios que muestran la asociación con diversas alteraciones gastrointestinales, dermatológicas y de los sistemas inmunitarios y endocrinos. (S., ., Andrés, & Moreno N. (CCOO de Catalunya) y Molinero E. (Departament d'Empresa i Ocupació, Julio 2014).

1.6. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS A LA LABOR POLICIAL

Los agentes de policía están expuestos a factores de riesgo y al padecimiento de enfermedades físicas y psicológicas en cualquier momento de su carrera profesional, además de la alta exigencia por parte de sus superiores, y de ellos mismos, por obtener resultados son generadores de estrés. Estos agentes tienen un deseo constante por alcanzar resultados y metas; en este orden de ideas, los aspectos más críticos en los policías que poseen estas características quienes son propensos a la alta competitividad agresiva son el estrés, los excesos de agresión, el apresuramiento en la toma de decisiones y la competitividad. El estrés, es un tipo de reacción que se activa en aquellas situaciones en las que se percibe que no se tienen suficientes recursos para atender a las demandas. (Mayorga, 2016).

1.7. PAÍSES CON MAYOR PORCENTAJE DE RIESGO PSICOSOCIAL

El origen de los riesgos psicosociales se deriva por las deficiencias en la organización y la gestión del trabajo, otro aspecto que incide en los RPS es la escasas de relaciones sociales, esto influye es aspectos psicológicos y físicos, como el estrés laboral, agotamiento y depresión. Todo esto relacionado con las condiciones de trabajo que afectan la salud mental de los trabajadores.

La revisión se escogió de países de Latinoamérica y Europa, Colombia (47.5%), Argentina (1.0%), Venezuela (0.25%), Perú, (0.25%), Chile (1.0 %), España (12.5%), Ecuador (0.25%), México (0.75%) y Uruguay (0.25%). (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019).

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación está basada en el área de psicología institucional y laboral. Abordando el estudio de Riesgos Psicosociales de mayor incidencia en los efectivos policiales de la EPI los Chapacos en Tarija,

Se utilizó el método de la encuesta, es un instrumento para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. Para ello, se elabora un cuestionario, cuyos datos obtenidos será procesados con métodos estadísticos. (Wes-treicher, s.f.)

Se emplea para investigar hechos o fenómenos de forma general, donde el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde, sin la intervención directa de persona alguna.

La investigación tiene diferentes enfoques y modalidades:

⊕ Según su propósito:

Teórico. Ya que su fin fue aportar con información nueva acerca de los riesgos psicosociales.

⊕ Según el método de investigación:

El método de investigación elegido es de carácter descriptivo y exploratorio

Es descriptivo porque responde a las preguntas, cómo son y cómo se manifiestan las experiencias de los efectivos policiales en su trabajo. Se refiere a la observación previa del fenómeno que ha realizado el investigador y sobre la cual ya ha establecido las primeras hipótesis para tratar de explicar lo que ha registrado. (Hernández, 2021)

Es de tipo exploratorio, al indagar una visión general, respecto al tema establecido Este tipo de investigación se centra en analizar e investigar aspectos concretos de la realidad que aún no han sido analizados en profundidad. Básicamente se trata de una exploración o primer acercamiento que permite que investigaciones posteriores puedan dirigirse a un análisis de la temática tratada. (Mimenza, 2017)

3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Se tomó como población de referencia para el estudio a los agentes policiales de la ciudad de Tarija, específicamente a los efectivos de la "EPI Los Chapacos", que suman en total 46 efectivos policiales.

La muestra fue 17 policías, 4 mujeres y 13 varones.

3.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la presente investigación, se usó la Escala de Likert; su calificación se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. (Escarcega, s.f.)

4. INSTRUMENTOS

4.1. NTP 703: EL MÉTODO COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

El NTP 703 guías de nuevas prácticas, presentan un nuevo método de evaluación de riesgos psicosociales: sus bases conceptuales, características y estructuras, formas de uso como herramientas para la evaluación de riesgos, así como la presentación de resultados que proporciona fue creado por:

- ⊕ Salvador Moncada i Lluís Doctor en Salud Pública y Metodología de Investigación Biomédica.
- ⊕ Clara Llorens Serrano Licenciada en Sociología. Especialidad Trabajo y Organizaciones.
- ⊕ INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS)
- ⊕ Tage S. Kristensen Doctor en Ciencias Médicas
- ⊕ ARBEITMILJOINSTITUTTET (Instituto Nacional de Salud Ocupacional de Dinamarca)
- ⊕ Sofía Vega Martínez Licenciada en Psicología

Versión y año: Comisión Europea 2000

El cuestionario de evaluación consta de cinco dimensiones:

GRUPOS DE DIMENSIONES, DIMENSIONES PSICOSOCIALES Y NÚMERO DE PREGUNTAS		
Grupo dimensiones	Grupo dimensiones	Numero de preguntas
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
	Exigencias sensoriales	4
Influencia y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo social	4
	Posibilidades de relación social	2
Sentimiento de grupo	3	
Compensaciones	Inseguridad	4
	Estima	4
Doble presencia	Doble presencia	4

Tabla 1.- Extractado del manual NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21)

5. RESULTADOS

Los resultados responden a los datos más significativos que se identificó en la aplicación del método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21).

7. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

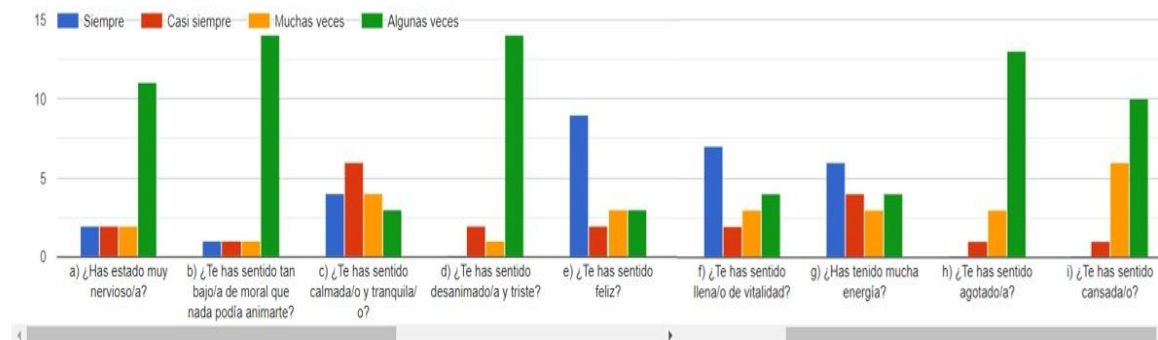


Figura 1 Resultados, indicadores de exigencia emocional

En la pregunta 7 los efectivos policiales tenían la opción de responder 9 incisos.

¿Cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas?

Los efectivos policiales indican que algunas veces se han sentido muy nerviosos, con baja moral, desanimados, tristes, agotados y cansados físicamente y mentalmente. Como se puede evidenciar estos indicadores demuestran presuntamente la falta de seguridad en uno mismo. El no expresar la opinión por temor a ser rechazado o pensar que las opiniones no tienen

el mismo valor que las del resto. Sentir que no somos merecedores de las situaciones positivas. Falta de esfuerzo al pensar que no se va a poder conseguir lo que uno desea. Asimismo, la fatiga es una falta de energía y de motivación. La somnolencia y la apatía (un sentimiento de no importar qué suceda) pueden ser síntomas que acompañan a la fatiga. La fatiga puede ser una respuesta normal e importante al esfuerzo físico, al estrés emocional, al aburrimiento o a la falta de sueño.

Esto se explica por la complejidad del trabajo que realizan por mantener el orden y la seguridad ciudadana.



Figura 2 Resultados consecuencias por ansiedad y estrés

En la pregunta 8 los efectivos policiales tenían la opción de responder 12 incisos.

¿Durante las últimas 4 semanas con que frecuencias has tenido los siguientes problemas?

(No he tenido animo para estar con gente, no he podido dormir bien, he estado irritable, me he sentido cansado/a, sentir presión o dolor en el pecho, falta de aire, tensión muscular, dolor de cabeza, problemas de concentración, dificultad para tomar decisiones, dificultad para acordarse de los demás, dificultad para pensar de forma clara).

Los efectivos policiales indican en su mayoría; que algunas veces no han tenido ánimos para estar con gente, no han podido dormir bien, han estado irritables, han sentido opresión en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, problemas para concentrarse, dubitación en la toma de decisiones,

dificultades para acordarse de las cosas, pensar de forma clara y todos han sentido que les ha faltado el aire. Podemos deducir que la irritabilidad es un estado emocional en el que una persona tiene un temperamento explosivo y se molesta o enoja fácilmente. Como resultado, las cosas pequeñas pueden conducir a reacciones hostiles (por ejemplo, gritarle a la familia o a los amigos). Es por eso que en algunas ocasiones podemos escuchar en noticias televisivas que la queja de la población es sobre el trato que recibe del efectivo policial. Asimismo, la tensión muscular es una respuesta al estrés emocional, esa contracción continua de uno o más músculos, frente a una situación estresante es una respuesta natural del organismo ante un peligro o amenaza; junto a ella nos podemos encontrar otras señales como, el aumento de la frecuencia cardíaca, una sudoración excesiva, un acortamiento de la respiración, etc.

11. En el último año, ¿La institución te consulto sobre tus intereses para un curso o capacitación para mejorar tu desempeño como efectivo policial?

17 respuestas

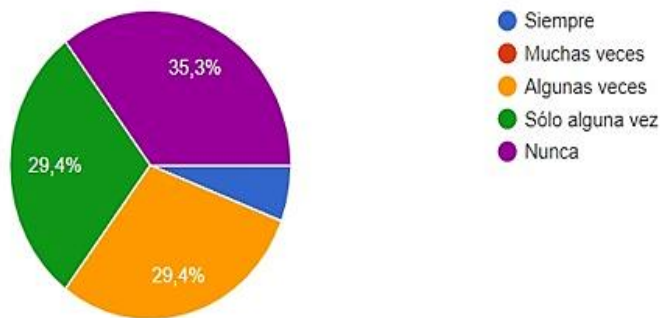


Figura 3 Resultados para el mejoramiento del desempeño laboral

En la pregunta 11 **¿La institución te consultó sobre tus intereses para un curso o capacitación, a favor de mejorar tu desempeño como efectivo policial?**

El 36% manifiesta que nunca se la ha consultado sobre sus intereses para un curso o capacitación que mejore su desempeño como efectivo policial, el 29,4% indica que algunas veces, de igual forma el 29,4% sólo alguna vez, el 5,9% indica que siempre

se les ha consultado. Cuando los empleados reciben formación, mejoran sus habilidades y conocimientos del trabajo incrementando su confianza en sus capacidades. Esto aumenta su rendimiento y hará que trabajen de forma más eficiente y eficaz. Y mas aun cuando el personal es consultado sobre sus propios intereses a favor de la institución.

34. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

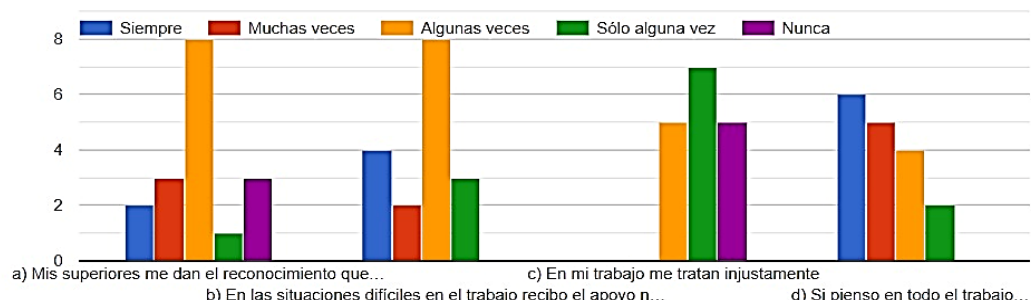


Figura 4 Resultados sobre el refuerzo e incentivo positivo de los superiores a los trabajadores

En la pregunta 34 los efectivos policiales tenían la opción de responder 4 incisos.

¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?

La mayoría de los efectivos policiales indican que algunas veces sus superiores les han dado el reconocimiento que merecen, de igual forma algunas veces reciben el apoyo necesario en situaciones difíciles que se presentan en el trabajo. Lo que resalta en cuanto a riesgos psicosociales es que sólo algunas veces reciben un trato justo, evidenciando la falta de acompañamiento motivacional por parte de sus superiores que es indispensable para un buen clima laboral. Cuando una persona tiene el reconocimiento externo puede construir mejor su autoestima y reforzar su propia confianza. La seguridad propia aumentará su valentía ante las situaciones nuevas que deba enfrentar a diario.

6. CONCLUSIONES

A partir del análisis de los resultados relacionados a los riesgos psicosociales de mayor incidencia, en las respuestas generadas por los uniformados de la Policía "EPI los Chapacos" se puede concluir:

1. Se confirmó que los efectivos policiales enfrentan situaciones complejas al mantener el orden y la seguridad ciudadana, provocando estrés en la mayoría de los casos, el cual afecta su com-

portamiento y el desarrollo de sus funciones laborales.

2. Respecto a las exigencias psicológicas se constata que no existe un acompañamiento profesional el cual apoye a manejar asertivamente sus emociones, lo que desencadena efectos nocivos para su salud mental.
3. Respecto a la influencia y desarrollo de habilidades, existe un vacío en espacios formativos que permitan atender con experticia su labor policial debido a una falta de comunicación y promoción.
4. Si bien existe un reconocimiento entre los agentes policiales subalternos, no hay unos incentivos por parte de los oficiales mayores que afectan el clima laboral en la EPI los Chapacos.
5. Por el trabajo que realizan, en muchos casos dejan la prioridad familiar y se someten a las presiones que implica trabajar en la Policía Boliviana, generando riesgos psicosociales que afectan física y mentalmente a los miembros de esta institución.

7. DISCUSIÓN

Considerando que la EPI los Chapacos está ubicada en una zona roja de la ciudad de Tarija, atendiendo casos que llegan inclusive a la comunidad San Ma-

teo, entre otros barrios, con indicadores delictivos de gran incidencia, como ser: Robo, Violencia Intrafamiliar, conflictos entre grupos pandilleros, conductas antisociales en general, que están sometidos los efectivos policiales diariamente en sus labores cotidianas.

Si no existe un gabinete psicológico en las EPIS, los riesgos psicosociales predominaran y por ende afectarían el desempeño óptimo de los efectivos policiales, tomando en cuenta que las alteraciones provocadas por la intervención policial que en muchos casos están referidos a utilizar la violencia para mantener el orden y la seguridad ciudadana, van a incidir en su comportamiento laboral, familiar y personal. Debido a ello, existen casos que, al no manejar sus emociones, son propensos a cometer acciones violentas descontroladas que son cuestionadas por la propia sociedad y que inclusive llegan a afectar el seno familiar del policía.

En ese sentido proponemos:

1. Creación de Gabinetes psicológicos que cumplan las siguientes tareas:

- ⊕ Identificar el origen del desajuste y las áreas de intervención viables para prevenir situaciones difíciles o conflictivas (y evitarlas en caso de que sea posible). Mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo en la Institución.
- ⊕ Mejorar la calidad de vida y proteger la salud mental de los trabajadores, disminuyendo su malestar y facilitando estrategias psicológicas de afrontamiento apropiadas; cómo ser técnicas de relajación y meditación, para enfrentar el estrés y reducir las emociones negativas.
- ⊕ Detección precoz y/o resolución de los problemas personales o laborales, previniendo trastornos y secuelas psicológicas.
- ⊕ Ejecutar técnicas de relajación muscular y de relajación mediante la respiración, principalmente en momentos de desgaste emocional.

- ⊕ Llevar a cabo una dieta saludable, acompañado de un descanso adecuado, para mejorar el desempeño laboral.

Finalmente, el aporte a partir de la investigación que se realizó para identificar la presencia de riesgos psicosociales de mayor incidencia en los efectivos policiales de la EPI los Chapacos, nos ayuda a proponer psicólogos que desempeñen funciones en la prevención de riesgos psicosociales desde el apoyo psicológico en las distintas estaciones policiales integrales de la provincia de Cercado.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ⊕ Cecilia, T. S. (7 de 09 de 2019). Los riesgos psicosociales en las empresas: qué son y cómo combatirlos. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/organizaciones/riesgos-psicosociales-empresas>
- ⊕ Comisión Europea. (2000). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades.
- ⊕ Escarcega, D. (s.f.). ¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla? Obtenido de Questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- ⊕ Hernández, L. M.-c. (22 de 02 de 2021). 6 ejemplos de investigación cuantitativa (explicados). Obtenido de Psicología y Mente : <https://psicologiymente.com/cultura/ejemplos-investigacion-cuantitativa>
- ⊕ Mayorga, J. A. (2016). Factores de riesgo psicosocial. *Revista de Educación y Desarrollo*, 33-37.
- ⊕ Mimenza, O. C. (03 de 04 de 2017). Los 15 tipos de investigación (y características). Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- ⊕ MONCADA, S. L. (2004). Método ISTAS21 (CoP-soQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Madrid. Ista. Obtenido

de Método ISTAS21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Madrid. Iistas: http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf

- S., M., , L. C., A. R.-I., & Moreno N. (CCOO de Catalunya) y Molinero E. (Departament d'Empresa i Ocupació, G. d. (Julio 2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-.
- Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista Temas, 39-45.
- UGT, S. P. (s.f.). RIESGOS RELACIONADOS CON LA PSICOSOCIOLOGÍA. Obtenido de Portal de riesgos laborales de los trabajadores de la enseñanza: [https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/#:~:text=El%20concepto%20de%20factores%20psicosociales,bienestar%20o%20a%20la%20salud%20\(f%C3%ADsica%2C](https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/#:~:text=El%20concepto%20de%20factores%20psicosociales,bienestar%20o%20a%20la%20salud%20(f%C3%ADsica%2C)
- Westreicher, G. (s.f.). Encuesta. Obtenido de ECONOMIPEDIA: <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>