

2017

Calidad de vida laboral en policías reubicados en tareas no operativas en forma definitiva : Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina

López, Adriana Karina

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

<http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/256>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

Tesis de grado.

“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN POLICÍAS REUBICADOS EN TAREAS NO OPERATIVAS EN FORMA DEFINITIVA, MAR DEL PLATA, BUENOS AIRES, ARGENTINA”



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA. FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD Y TRABAJO SOCIAL.
LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL.

Autores:

López, Adriana Karina.
Vázquez Ponce, Yanina Valeria.
Oliver, Anahí Silvina.

Mar del Plata. Bs. As. Argentina.
Noviembre 2017

DIRECTORA DE TESIS

Lic. en Terapia Ocupacional Andrea, Alí

ASESOR METODOLÓGICO

Lic. en Terapia Ocupacional Daniel, Arrarás

AUTORAS:

López, Adriana Karina

D.N.I: 25.686.261

Vázquez Ponce, Yanina Valeria

D.N.I: 30.025.061

Oliver, Anahí Silvina

D.N.I: 26.057.486

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

***“Que el hombre sepa,
que el hombre puede”***

Expedición Atlantis.

Agradecimientos:

- ✓ *A nuestra directora, la Lic. en T.O. **Andrea Ali**, por brindarnos lo mejor de sí desde un lugar desinteresado y transmitiendo ese amor y vocación por nuestra carrera, orientándonos desde su experiencia, siempre con garra, empuje, buen humor, y dándonos siempre aliento para seguir adelante más allá de los difíciles momentos atravesados durante el proceso de nuestra investigación.*
- ✓ *A **nuestras familias** por el apoyo constante e incondicional durante toda la carrera y en esta etapa final.*
- ✓ *Al Lic. en T.O **Daniel Arrarás**, por su asesoramiento y guía.*
- ✓ *A la Dra. en Biología, **Griselda Garaffo**, por su inigualable compromiso y dedicación, formando parte esencial de nuestra investigación, en la guía y asesoramiento estadístico.*
- ✓ *A la Dra. en Psicología, **Juana Patlán Pérez**, por autorizarnos a utilizar su escala, por brindarnos todo el material necesario y por su excelente predisposición.*
- ✓ *A la Lic. en T.O **Martina García Mayor**, por su colaboración en todas las etapas de nuestra investigación.*
- ✓ *A **Yanina Gómez**, por su apoyo desinteresado en este trabajo.*
- ✓ *A **nuestros amigos, compañeros de trabajo** y a todos los que de alguna manera nos apoyaron en este camino.*

...**Gracias!**

Índice

Introducción.....	1
Estado de la Cuestión.....	4
Marco Teórico	
Ocupación.....	13
Salud Ocupacional.....	15
Calidad de Vida Laboral	
Antecedentes Históricos.....	20
Concepciones Teórico-Metodológicas de la CVL.....	22
Evolución Histórica del Concepto.....	25
Definición.....	28
Dimensiones.....	30
Estructura organizacional de la policía de la provincia de Buenos Aires.....	35
Tareas Operativas propias del personal policial.....	37
Tareas no operativas definitivas (TNO) en policías.....	37
Aspectos legales del ejercicio de la profesión.....	38
Perfil del policía con TNO, derechos y deberes.....	39
Aspectos Metodológicos:	
Tema y problema.....	41
Objetivo General	41
Objetivos Específicos.....	41
Tipo de Estudio.....	42
Población.....	42
Muestra.....	42
Criterios de selección.....	43
Instrumento de recolección de datos.....	43

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

Análisis de datos:	
Descripción del perfil de la muestra.....	47
Resultados.....	49
Conclusión.....	71
Bibliografía.....	78
Referencias.....	81
Anexo I.....	83
Anexo II.....	94
Anexo III.....	101

INTRODUCCIÓN

En el marco de la aprobación de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, de la Universidad Nacional de Mar del Plata, realizamos la Tesis de Grado.

Nuestro tema de investigación es “Calidad de vida laboral de los efectivos policiales pertenecientes a la jurisdicción de división Delegación Sanidad Mar del Plata, Bs. As., Argentina”, que luego de haber sufrido un accidente de índole laboral o una enfermedad no imputable al servicio, ven afectada su salud física y/o psíquica y su desempeño ocupacional.

La Junta Médica Departamental perteneciente a División Delegación Sanidad Mar del Plata, que abarca los distritos de General Pueyrredón, General Alvarado, Balcarce y Partido de Mar Chiquita, pertenecientes al Ministerio de Seguridad de la Provincia de Bs. As. de la República Argentina, de acuerdo con la reglamentación vigente y bajo resolución ministerial, determina el pase a Tareas No Operativas (TNO), en forma definitiva, sin uso de arma, uniforme, con o sin reducción horaria, comenzando a desempeñar tareas en un nuevo puesto de trabajo.

La elección del tema de investigación surge a partir de la experiencia laboral de una de nuestras compañeras, que cumple funciones en División Sanidad del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, quien refiere que estos efectivos una vez notificados de su nueva situación de revista, comienzan a desempeñar nuevas tareas cuyos requerimientos no siempre son analizados por profesional idóneo, no teniendo en cuenta cómo estos aspectos afectan la calidad de vida de la persona que repentinamente

ve modificada su esfera laboral, impactando ésta en todas las áreas de su vida.

El posicionamiento del Terapeuta Ocupacional, desde una visión holística del hombre, nos orienta a la necesidad de evaluar la Calidad de Vida Laboral de la mencionada población.

La Calidad de Vida Laboral es un concepto multidimensional, debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de la persona y que impacta en esferas objetivas y subjetivas de su vida. Estas deben ser consideradas como de gran importancia para el desarrollo satisfactorio y adecuado en su nuevo puesto de trabajo y principalmente para disminuir el impacto negativo que esta nueva situación pueda provocar en la vida del efectivo policial.

Por lo tanto, en el presente trabajo se intentará valorar, mediante la aplicación de una escala, la Calidad de Vida en el trabajo de los efectivos pertenecientes a la jurisdicción División Delegación Sanidad de Mar del Plata, Bs. As., Argentina, a quienes por resolución Ministerial se les otorga el pase a TNO definitivo.

En un primer acercamiento hacia el tema de investigación nos encontramos con escasa bibliografía respecto a la problemática que nos propusimos investigar.

De la consulta realizada en la base de datos de la biblioteca de la Universidad Nacional de Mar del Plata y en la Asociación Marplatense de

Terapeutas Ocupacionales (AMTO), no se registró ningún trabajo de investigación relacionado realizado en nuestra ciudad.

A continuación, citamos los trabajos de investigación que obtuvimos a través de la búsqueda científica realizada en las bibliotecas del Centro Médico de Mar del Plata, del Hospital Interzonal General de Agudos y Biblioteca Central de la UNMDP. Del escaso material obtenido, seleccionamos los más relacionados y actuales de nuestro país y del mundo.

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

“Síndrome de Burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos”.

Agosto - diciembre 2015. México.

Dr. José Luis Rojas-Solís, Mtra. Teresita Morán González. Archivos de criminología, seguridad privada y criminalística. vol.3, N°5, pág.: 1-17, 2015.

En la actualidad, en el contexto mexicano, los hechos de violencia y brutalidad van en alza, la seguridad pública es considerada materia principalmente policial, pero el estudio de las fuerzas de seguridad es reciente, convirtiéndose en los años 80 la institución policial como de un objeto de estudio consolidado en las ciencias sociales. Por lo tanto, es conveniente explorar y evaluar las percepciones y necesidades de esta población, sobre todo porque se trata de una profesión de alta responsabilidad, y por los altos niveles de estrés al que están expuestos debido a situaciones violentas, nocivas y exigentes a nivel físico y psicológico, que afectan su quehacer y su vida personal y familiar.

El artículo presenta una muestra compuesta por cuatro policías que pertenecen a una Agencia del Ministerio Público en el Estado de Puebla (México).

El objetivo del trabajo fue incluir un área de atención psicológica para los efectivos policiales, teniendo en consideración no sólo las necesidades psicológicas, sino también laborales y emocionales de los agentes de seguridad como seres humanos. Para esto se realizó una investigación de enfoque cualitativo, diseño experimental y transversal, con alcances

exploratorios y descriptivos. Se utilizó un cuestionario (Maslach Burnout Inventory) formado por 22 ítems que se distribuyen en tres sub-escalas: emocional; despersonalización; realización personal en el trabajo.

Se solicitó a los participantes que señalen la frecuencia con la que han experimentado los sentimientos o actitudes del enunciado respectivo. La escala de respuesta tipo Likert va desde de 0 (nunca) a 6 (diariamente). Bajas puntuaciones en realización personal y altas puntuaciones en agotamiento emocional y despersonalización indicarían presencia de Burnout.

Se observó que los cuatro policías presentan niveles medios-altos en cansancio emocional y despersonalización. Sin detrimento de lo anterior, es preciso apuntar que es llamativa la contradicción entre el bajo nivel de realización profesional y el alto grado de satisfacción vital manifestados por el mismo policía. Así mismo, la alta satisfacción con la vida reportada por todos los participantes, se opone a las puntuaciones medias-altas en cansancio emocional y despersonalización. Los resultados pueden deberse a la deseabilidad social de las respuestas, entendiéndose por esto que el individuo buscará responder al cuestionamiento que se le hagan, de la manera más aceptada socialmente, sin importar que las respuestas sean contrarias a sus creencias personales, pero también a una aceptación-resignación de sus condiciones de vida, como una negación de la realidad o el rescate de aspectos positivos en su vida, en un contexto laboral con condiciones poco favorables.

Dentro de las limitaciones de este trabajo se puede mencionar el tamaño de la muestra, así como su composición masculina, añadido a ello no se controló la deseabilidad de las respuestas.

Considerando que el síndrome de Burnout en policías es producido por muchos factores que no pueden cambiarse, como por ejemplo el estrés, la pertinencia de estudios como este, devienen en la sensibilización de los miembros de la policía y de la comunidad científica en la detección y evaluación de sus necesidades psico-emocionales, para detectar e intervenir con éxito en este tipo de desórdenes en beneficio del policía-persona.

“Explorando niveles de estrés, satisfacción laboral y calidad de vida en oficiales de policía de Grecia” Safety and Health at Work 5 pp 210-215. 2014. Grecia.

Evangelos C. Alexopoulos, Vassiliki Palatsidi, Xanthi Tigani.

Durante décadas, se ha estudiado el estrés laboral y sus efectos, tanto en la salud psicológica como en el comportamiento individual. En el 2005, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo describió el trabajo de los policías como una de las ocupaciones más estresantes del mundo, por la gran cantidad de amenazas físicas en su campo operacional. Numerosos informes indican que la tasa de suicidio de policías es alta, en comparación con otros grupos de trabajo. También se ha informado, como factores relacionados, el estrés, la morbilidad, disminución de productividad, ausentismos por

enfermedad, jubilación en forma prematura, aumento de consumo de alcohol, tabaquismo y abuso de drogas.

En Grecia, debido a la crisis económica se han creado conceptos preconcebidos sobre esta profesión.

Este trabajo cuenta con una muestra de 201 policías, la mayoría hombres solteros y con horario de trabajo nocturno.

El objetivo fue examinar el estrés, satisfacción laboral, calidad de vida y relaciones, en agentes de la policía de Grecia.

Para esto realizaron un estudio transversal durante el primer trimestre de 2011 en 23 comisarías de Atenas, utilizando diferentes cuestionarios sobre calidad de vida y satisfacción laboral.

Como resultado encontraron que un mayor nivel de estrés percibido se relaciona con una menor probabilidad de estar satisfecho con su trabajo. Los participantes hombres y los oficiales de mayor rango informaron una menor satisfacción en el trabajo.

La paternidad tuvo un efecto positivo en la calidad de vida relacionada con la salud física, y menor calidad de vida relacionada con la salud psicológica.

Para concluir, encontraron que los niveles más altos de estrés tienen un profundo efecto en la satisfacción laboral y la calidad de vida.

“Las quejas de salud a largo plazo en desastres aéreos de Ámsterdam en agentes de policía y bomberos” *Occup Environ Med* abril 2006; 63, pp. 657-662.

A C Huizink, P Slottje, A B Witteveen, J A Bijlsma, J.W. R Twisk, N Smidt, I Bramsen, W van Mechelen, H M van der Ploeg, L M Bouter, T Smith.

El 4 de octubre de 1992, un avión de carga se estrelló en dos edificios de Ámsterdam, la capital de los Países Bajos, arrojando 39 muertos. Bomberos y policías ayudaron a rescatar a las víctimas de este desastre, a extinguir el fuego, y despejar los escombros. Años más tarde, algunos de estos policías y bomberos que habían estado expuestos al desastre, y un número de los habitantes de la zona seguían afectados por lo acontecido en ese accidente; tales desastres, pueden resultar en lesiones agudas (como quemaduras y fracturas) y síntomas de corto plazo (como respiratorios). Sin embargo, la amenaza de exposición a material peligroso durante este evento también puede ser fuente de estrés, asociada con cambios en la salud mental, salud física y del comportamiento.

Varios síntomas, tales como dolor de cabeza, fatiga, dolores articulares y musculares, síntomas intestinales, mareos, ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático (PTSD) se ha encontrado que se desarrollan con el tiempo.

Se realizó un estudio que contó con una muestra de 834 policías y 334 bomberos que participaron al menos en una tarea relacionada con el desastre

y también, grupos de referencia de estos colegas que no fueron expuestos al accidente.

El objetivo del trabajo fue investigar el estado de la salud física y mental de los bomberos y policías 8,5 años después de que fueron expuestos al desastre aéreo de Ámsterdam y comparar su estado de salud con el de sus colegas en grupos de referencia.

Para esto se realizó un estudio histórico de cohortes entre policías que realizaron al menos una tarea relacionada con el desastre y grupos de colegas no expuestos.

Los principales resultados incluyeron trastornos digestivos, cardiovasculares, músculo-esqueléticos, del sistema nervioso, vías respiratorias, piel, estrés post-traumático, fatiga y quejas de salud mental y de laboratorio.

Como resultado, los oficiales de policía y los bomberos que fueron expuestos profesionalmente a un desastre reportaron más secuelas físicas y mentales, en comparación con los grupos de referencia. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los resultados de laboratorio.

“Exposición Crítica de Incidentes y Calidad del Sueño en Oficiales de Policía” *Psychosomatic Medicine: Marzo -abril 2002 - vol. 64 - pp. 345-352.*

Thomas C. Neylan; Thomas J. Metzler; Suzanne R. Best; Daniel S. Weiss; Jeffrey A. Fagan & cols.

El presente estudio intenta identificar factores de estrés relacionados con el sueño perturbado.

Como es de público conocimiento, los oficiales de policía se enfrentan a muchos factores de estrés que pueden afectar negativamente, entre otras cosas, la calidad del sueño. Algunos de estos factores son los turnos de trabajo rotativos, la exposición crónica a factores de estrés de incidencia crítica, así como a estresores organizacionales.

Esto da lugar a quejas del sueño, despertar, alteración del estado de ánimo, disminución del rendimiento laboral, malestar físico general y aumento del uso de sedantes-hipnóticos.

Se utilizó una muestra de 747 agentes de policía reclutados de los departamentos de policía de Nueva York, Oakland y San José, California, en un estudio dirigido ampliamente a examinar los niveles de síntomas de TEPT como factores de riesgo y resiliencia del desarrollo de los síntomas y exposición acumulativa a incidentes críticos.

La selección fue aleatoria y no se especificaron estratos sistemáticos. Los grupos fueron definidos por turnos de trabajo, que mide los efectos sobre el funcionamiento psicológico e interpersonal y la salud física.

Esta estrategia dio lugar a dos subgrupos de policías (trabajadores de turno variable, N 551, y trabajadores estables diurnos, N 182) y dos grupos correspondientes de comparación nominada por pares (trabajadores de turno variable, N 98, trabajadores estables diurnos N 232). La mayoría de los sujetos eran de aproximadamente treinta años, casados y habían asistido a la Universidad.

El objetivo del trabajo, fue comparar la calidad subjetiva del sueño en los oficiales de policía, con la de los sujetos de control que no participan en la policía o los servicios de emergencia. Se examinaron los efectos de la exposición a incidentes críticos (exposición a traumatismos) y el ambiente de trabajo rutinario (no traumático) en la calidad del sueño, después de controlar los efectos del horario de turno de trabajo.

La medición se realizó a través del Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh en los oficiales de policías (trabajadores de turno variable, N 551; trabajadores con turnos diurnos estables, N 182) y sujetos de comparación nominados por pares (trabajadores con turnos variables, N 98; trabajadores diurnos estables, N 232).

Como resultado los oficiales en turnos de día variable y estable reportaron una calidad de sueño significativamente peor y menos tiempo de sueño promedio que los dos grupos de control correspondientes. A los agentes de policía expuestos a incidentes, se los asoció con pesadillas y con mala calidad global del sueño. Por otra parte, el estrés del ambiente de trabajo

general de los oficiales estaba fuertemente asociado con la mala calidad global del sueño.

Por lo tanto, los trastornos del sueño se asociaron fuertemente con síntomas de estrés postraumático y psicopatología general.

MARCO TEÓRICO

Ocupación.

Uno de los pilares fundamentales en el desarrollo del ser humano es la ocupación, actividad transformadora del entorno y de sí misma, proceso continuo que se desarrolla dentro de la historia y la cultura.

Desde Terapia Ocupacional se destaca la importancia de un hacer con sentido, significativo, un hacer vinculado a la historia, creencias y experiencias de vida de cada persona en particular, inmersa en un entorno cultural, permitiendo así que esta se constituya en la trama social, imprimiendo su sello personal a través de lo que hace. La ocupación se expresa en la participación activa de los seres humanos en acciones de auto mantenimiento, trabajo, ocio y juego. Las ocupaciones contienen dimensiones personales y contextuales porque incluyen actos que se llevan a cabo en escenarios definidos, están ubicadas en el tiempo, son seleccionadas por la persona con metas determinadas, involucran habilidades físicas y mentales, están asociadas con una función social y tienen significados que varían de persona a persona (American Occupational Therapy Association, 1995).

La Asociación Americana de Terapia Ocupacional en el 2002 actualizó su clasificación de la ocupación, en seis áreas observables llamadas: actividades de la vida diaria, instrumentales de la vida diaria, educación, trabajo, juego, ocio y participación social.

El trabajo es una ocupación con sentido que define y dignifica a la persona. Objetivamente es un proceso de transformación de la materia prima u objeto a través de medios o instrumentos específicos, operando sobre la

técnica particular en un tiempo preciso e impuesto, conforme a un efecto productor. El producto final es la última etapa de dicho proceso y constituye un valor de intercambio. En este sentido, el trabajo concierne siempre directa o indirectamente a un grupo social, a los materiales, técnicas, a los hombres, instituciones y a la cultura.

En relación al trabajo, J. Bleger plantea que el mismo, es en sí una abstracción que no cura ni enferma, lo que sí puede curar o enfermar son las condiciones en las que se realiza el trabajo, y el tipo de vínculo que se establece mientras se trabaja y es en esto, en lo que, como Terapistas Ocupacionales, podemos intervenir, fomentando en la persona el apropiarse de sus actividades, de su espacio de trabajo, de fortalecer los vínculos, para hacer de su puesto laboral un lugar lo más adecuado posible a sus necesidades particulares, sociales y culturales.

Las organizaciones deben perseguir como fin principal lograr satisfacción laboral, motivación, bienestar físico y psicológico en el trabajador, ya que este se configura como uno de los principales recursos con los que cuentan. Deben propiciar el trabajo creativo, estable, que favorezca la autonomía, que brinde condiciones de trabajo seguras y saludables. Estas variables entre tantas otras, impactan directamente sobre la calidad de vida laboral y subsecuentemente en la calidad de vida del sujeto, su entorno familiar y social. Para que el trabajador se desempeñe de manera óptima y satisfactoria debe estar inmerso en un sistema laboral que busque el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, preservando así la economía y la salud de la persona.

El cómo o por qué la persona participa en determinadas formas ocupacionales, está en estrecha relación con sus condiciones de vida, su historia personal y su cultura.

Las posibilidades de que una persona explore, seleccione y participe en ocupaciones satisfactorias y saludables requieren del desarrollo de una capacidad que debe darse tempranamente, favorecidas por un entorno que apoye tal proceso. Para esto se torna indispensable el diálogo intercultural, el intercambio, la superación de diferencias ideológicas y políticas, permitiendo que se evolucione a un cambio que conduzca a obtener elevados niveles de salud ocupacional, donde la Ciencia de la Ocupación y la Terapia Ocupacional, emerjan como herramientas para el desarrollo y la vida plena de las personas que viven en los distintos países del mundo.

Salud ocupacional (SO).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definen la Salud Ocupacional como la rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones y puestos de trabajo, protegerlos de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

El término Salud Ocupacional o Salud Laboral hace referencia a los problemas relacionados con la salud, que son causados o están en directa relación con el trabajo.

El crecimiento autónomo y saludable de un trabajador, está ligado a la SO y a la CVL.

“La Salud Ocupacional transita de un modelo tradicional, que se enfoca principalmente en la enfermedad o aspectos negativos en la salud de los trabajadores, a un enfoque holístico más integrado que toma en cuenta aspectos positivos, tales como la Calidad de Vida Laboral (CVL)” (Patlán. 2016. Pág.33)

La salud del trabajador va a estar condicionada por la influencia de diversos factores como las condiciones de vida, del trabajo, la historia individual y familiar entre otros. La Salud Ocupacional, impacta en la calidad de vida de cada trabajador y por ende en el medio social donde este se desarrolla.

Para la OIT, la salud en el trabajo se refiere a los esfuerzos que se realizan para proteger las vidas y el bienestar físico de los trabajadores mediante la eliminación de los riesgos laborales en el que se desempeñan los trabajadores. (Trejo. 2013)

La salud ocupacional debe ser abordada desde un enfoque multidisciplinario e integral dirigido a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Desde el abordaje de la Salud Ocupacional, se procura no solo generar y promover el trabajo seguro y saludable, sino que también buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Se trata de respaldar el

perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo y de la búsqueda del máximo bienestar posible en la tarea, tanto en las actividades que se realizan como parte de ésta, como en las consecuencias que tienen dichas actividades en la vida de los trabajadores. De allí que los esfuerzos deben centrarse en la prevención, adoptando todas las medidas necesarias para que el trabajo no cause daño.

Entre las disciplinas destinadas al abordaje de la salud ocupacional se encuentra la Terapia Ocupacional cuya labor está destinada a detectar problemas de salud física, mental y social en el contexto laboral, implementando técnicas y procedimientos que minimicen o eliminen los riesgos del trabajo, logrando así ambientes de trabajo saludables y seguros.

El hombre trae consigo un bagaje interminable de experiencias únicas e irrepetibles que tienen que ver con la experiencia vivida. Por esto, desde Terapia Ocupacional y desde un enfoque holístico, consideramos fundamental poder integrar cada aspecto de la vida de la persona, cualquiera sea la actividad que realice. Desde el área laboral, los Terapistas Ocupacionales centramos nuestra mirada en la “calidad laboral” con la que la persona desarrolla su trabajo diario. Con calidad laboral, hacemos referencia a la forma en que el individuo percibe su trabajo y las posibilidades de realización laboral y personal que el mismo le brinda. En dicha percepción influyen el tipo de relaciones laborales que establezca con los pares, superiores, las condiciones ambientales, la disposición del puesto de trabajo, la retribución económica, etc., impactando directamente en su desempeño ocupacional, realización personal, familiar, y social.

Según Juana Patlán Pérez, “...todo trabajador tiene el derecho de acceso a los servicios de salud y seguridad en el trabajo, cualquiera que sea el sector de la economía, el tamaño de la empresa, o el tipo de asignación y ocupación...” (Patlán 2016. p52).

En 1995 el Comité Conjunto en Salud Ocupacional de la OIT/OMS estableció una declaración con especial énfasis en la Salud Ocupacional (SO) determinando tres objetivos fundamentales (OMS 2003):

a) el mantenimiento y la promoción de la salud de los trabajadores y de su capacidad de trabajo.

b) el mejoramiento de los ambientes de trabajo y del trabajo mismo para proporcionar más seguridad y salud a los trabajadores.

c) el desarrollo de una organización y cultura de trabajo con énfasis en la Salud Ocupacional.

La OIT (2014) cuenta con el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo y medio ambiente (SafeWork) que tiene como objetivo promover una conciencia mundial de la magnitud y las consecuencias de accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Este programa, plantea la necesidad de colocar en la agenda internacional, la salud y la seguridad de los trabajadores, además de estimular acciones prácticas a todos niveles.

Por esto, constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples temáticas especializadas. En su sentido más práctico y general, la salud laboral debería lograr:

- La prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

- El fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación.
- La protección de los trabajadores en su lugar de trabajo frente a los factores negativos para la salud.
- El mantenimiento de un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales.
- La adaptación de la actividad laboral a los trabajadores.
- La implementación de programas de capacitación tendientes a prevenir afecciones en los trabajadores y detectar problemas en el ámbito laboral.

En otras palabras, la salud y la seguridad laboral, buscan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir “de toda la persona” desde una visión integral.

Las actividades en materia de salud y seguridad laboral deben tener como objetivo evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo.

Uno de los principales flagelos que está azotando a las instituciones, es el estrés laboral, ocasionando disminución de la productividad, desmotivación, insatisfacción, aumento de accidentes, ausentismo, enfermedades profesionales, conflictos en el trabajo y la familia, etc. Esto genera altos costos en materia de salud a nivel institucional y a nivel país. Para los gobiernos los costos incluyen gastos de atención médica, seguridad social, el acceso a

servicios de salud mental, pagos de seguros y mermas en la renta nacional. Por lo tanto, se requiere la implementación de servicios de salud ocupacional, siendo indispensable que se generen acciones, estrategias y programas establecidos por organismos internacionales.

Calidad de vida laboral.

Antecedentes históricos.

La Calidad de vida laboral surge de manera formal, a mediados de los años 70 como una necesidad de humanizar los entornos de trabajo (Nadler y Lawler, 1983):

- Calidad de vida laboral
- Calidad del empleo

En 1979, Hofstede, se refiere a CVL como la Tercer Revolución Industrial:

- 1º Revolución Industrial: el desarrollo de las máquinas reemplaza el esfuerzo físico de los trabajadores
- 2º Revolución Industrial: el reemplazo del proceso mental de los trabajadores, por medio de las computadoras y otras tecnologías.
- 3º Revolución Industrial: la mejora de la CVL para lograr la humanización del trabajo. (Cooper, 2009)

La atención por la calidad de vida laboral surge por la relación que tiene el trabajo con la vida personal del trabajador.

En las conferencias organizadas por el Ministerio de Trabajo de EE.UU. y la Fundación Ford en los '70, alcanzó reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del «Movimiento de CVL». Este movimiento parte de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida, rompiendo así con la estructura precedente centrada en el nivel productivo. A partir de este momento, el interés por la calidad de vida laboral se populariza tanto en EE.UU. como en Europa.

Se concluye en estas conferencias, que era fundamental incluir en la CVL nociones como: la participación en toma de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, el rediseño de puestos de trabajo, estimular el aprendizaje, la capacitación y participación en el trabajo.

La CVL alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del movimiento antes mencionado «Movimiento de CVL», donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional, para darle importancia al factor humano, a lo social, y a las condiciones de trabajo, que tendrán impacto en la salud ocupacional.

Concepciones teórico - metodológicas de la CVL.

El estudio de la calidad de vida laboral a lo largo de los años se ha estado abordando básicamente bajo dos grandes concepciones teórico-metodológicas. Ambas difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su

propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral:

- **La concepción tradicional:** *ligada a las condiciones objetivas del entorno de trabajo*, el centro del análisis de esta perspectiva será el análisis de la institución en sí, teniendo en cuenta los diferentes subsistemas que la integran, llevando a cabo un nivel de análisis macro, cuyos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo serán las condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, nivel productivo, etc.

Busca mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses de la institución, propone concepciones indemnizatorias o reparatorias de los daños relacionados con el trabajo, con menos énfasis en la prevención de riesgos. Apunta a alcanzar una mayor productividad y eficacia institucional como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador.

- **La concepción renovadora:** *está ligada a la calidad de vida laboral psicológica, a lo subjetivo del entorno de trabajo*. Se centra en el trabajador, en lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo. Para ello propone realizar un microanálisis de las situaciones de trabajo en las que participa cada persona, del conjunto de percepciones y experiencias individuales y colectivas que

surgen de las relaciones que establecen los trabajadores entre sí, que configuran cada situación; sin dejar de lado e integrando el análisis de las dimensiones objetivas implicadas en el proceso de trabajo que eran enfatizadas en la concepción tradicional, pero aquí se las analiza teniendo en cuenta el impacto sobre la salud del trabajador.

En esta concepción, el proceso de trabajo es analizado en forma multidisciplinaria y con la participación de los trabajadores. Se enfatiza en el concepto de que todas las personas son diferentes y no tienen la misma capacidad de adaptación y resistencia a los riesgos que surgen en una situación laboral, por lo que no se pueden llevar adelante estrategias pensando en un trabajador promedio, sino, por el contrario, se debe tener en cuenta que cada trabajador y colectivo de trabajo tiene características propias y dinámicas, por lo que se destaca el análisis de cada situación laboral en particular, favoreciendo la salud y el bienestar del trabajador y anteponiendo los intereses individuales a los de la institución. Así surge a partir de esta concepción el movimiento de CVL.

“Para el desarrollo de este análisis, en la Argentina tuvo un rol fundamental el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT) [10] iniciado por la OIT a solicitud de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1976. Dicho Programa dio apoyo a investigaciones sobre la salud de los trabajadores, que comenzaron a realizarse en 1984, con la llegada de la democracia, y a partir del trabajo conjunto de distintos organismos del Estado, especialmente el Ministerio de Trabajo, el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL),

dependiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), y organizaciones de trabajadores y empleadores, que discutieron y consensuaron diagnósticos y medidas para el mejoramiento de las CYMAT en diversas ramas de actividad. La temática de la salud en el trabajo comenzó entonces a tener relevancia en la agenda nacional”. (Neffa 2002)

En la concepción tradicional ya se comienza a hablar de CVL, pero desde un concepto puramente basado en el análisis objetivo del puesto de trabajo y no teniendo en cuenta las situaciones particulares que le ocurren a cada trabajador, aspectos que consideramos de suma importancia y que no se pueden dejar de lado en el análisis de la CVL.

En el presente estudio nos basamos en la perspectiva teórica de la OIT (Organización Internacional del trabajo) y las promulgaciones de la OMS sobre CVL. Ambas organizaciones históricamente han impulsado el desarrollo del concepto de CVL, cuya finalidad es que sea analizado y conceptualizado desde un enfoque holístico e integrador, que tenga en cuenta para el análisis de la situación laboral, factores institucionales, personales, políticos, económicos, sociales, culturales, etc. Un enfoque que integre aspectos objetivos y subjetivos de la situación laboral y que ponga énfasis en la salud del trabajador y la prevención. Dichos aspectos se destacan en la concepción renovadora, a la cual adherimos.

Evolución histórica del concepto.

Según la Dra. Juana Patlán Pérez (2016).

1º Definición: La CVL como una variable (1959-1972)

- la CVL es una reacción individual al trabajo o las consecuencias personales de las experiencias laborales.
- la CVL individual:
 - Individuales: satisfacción laboral, salud mental
 - Impacto del trabajo en el empleado
 - Evaluar la CVL para proveer mejoras al trabajador.

2º Definición: La CVL como un enfoque (1969-1975)

- de CVL en empresas como General Motors
- La CVL es un medio para mejorar:
 - Los trabajadores y los resultados organizacionales
 - Gestión de recurso humano: para mejorar los resultados individuales y organizacionales.

3º Definición: La CVL como un método (1972-1975)

- La CVL es un conjunto de métodos, enfoques o tecnologías para lograr un ambiente laboral más productivo y más satisfacción para los trabajadores.
- La CVL fue vista como sinónimo de:
 - Grupos de trabajo autónomos (grupos auto dirigidos)
 - Enriquecimiento del trabajo
 - Diseños de puestos integrando los aspectos técnicos y sociales.

4º Definición: La CVL como un movimiento (1975-1980)

- La CVL fue vista como una ideología acerca de la naturaleza del trabajo y la relación de los trabajadores con la organización.
- Se generaron múltiples actividades en las organizaciones:
 - Formación de equipos y grupos de trabajo, proyectos de desarrollo de la CVL.
- Resaltaron aspectos tales como:
 - Administración participativa
 - Democracia industrial (posibilidad de participar en la toma de decisiones y opinar).

5º Definición: La CVL como un concepto global (1979-1982)

- Se percibe la calidad de vida en el trabajo como una solución para afrontar la competencia (nacional e internacional), resolver los problemas de la organización, incrementar la productividad, mejorar y resolver los problemas de calidad, etc.
- Surgen mayores dudas respecto a ¿qué es la CVL? (en este momento se retrocede ya que se quiere tomar la CVL como una herramienta para lograr objetivos de las empresas).

6º Definición: La CVL: perspectiva integral: objetiva y subjetiva.

- objetivo y lo subjetivo del entorno laboral
- Dimensión objetiva: elementos del ambiente y condiciones del trabajo: condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horario, salario y seguridad laboral, ritmo del trabajo, etc.

-Dimensión subjetiva: conjunto de percepciones y experiencias laborales que de manera individual y colectiva originan realidades laborales: construcción socio-cognitiva del medio laboral. (Segurado y Agulló, 2002)

- Trabajador/ organización.
- Punto de vista del trabajador:
 - Análisis micro, centrado en el individuo
 - Forma en que el trabajador experimenta y percibe el ambiente de trabajo.
- Punto de vista de la organización:
 - Sistema abierto y dinámico
 - Conjunto de Subsistemas
- CVL psicológica/ CV del entorno de trabajo
 - CVL psicológica (subjetiva): Valoración subjetiva o individual de cómo experimenta cada trabajador su ambiente de trabajo (características personales, recursos cognitivos, actitudes, comportamientos, percepciones, valoraciones, interpretaciones)
 - CV del entorno laboral (dimensión objetiva): condiciones físicas, objetivas o intrínsecas al puesto y al medio ambiente

Es una definición más integral. (Segurado y Agulló, 2002)

Definición de la Calidad de vida laboral.

Este concepto debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Casas & Co., 2002).

Siguiendo a la Dra. Juana Patlán Pérez:

“...la calidad de vida en el trabajo es la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por este, para satisfacer una amplia gama de necesidades, expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para la realización personal, familiar y social y como medio de preservar la salud y la economía. Los trabajadores con calidad de vida en el trabajo, se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos y saludables, en cambio, si los trabajadores carecen de calidad de vida en el trabajo, tienden a sentirse preocupados, molestos, incompetentes, improductivos, desmotivados, frustrados e insatisfechos.” (Patlán, 2016).

El objetivo primordial de la CVL consiste en alcanzar una mayor humanización del trabajo, a través del diseño de puestos ergonómicos, condiciones más seguras y saludables e instituciones eficaces, más democráticas, capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros, además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

La CVL es un aspecto relevante para la vida de los trabajadores, en ella juegan un papel importante los sectores institucionales, gubernamentales y sociales.

La calidad de vida en el trabajo representa el resultado de un conjunto de acciones y factores que repercuten en la Salud Ocupacional. Debe ser una prioridad para las instituciones y un derecho para las personas.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo y son las personas quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países (OMS 2006). Las diferentes posibilidades de acceso a los servicios de salud, así como los factores sociales e individuales, y los inherentes al lugar de trabajo, repercuten sobre el bienestar de la persona, a nivel familiar y social; debiendo considerarse la preservación de los mismos como un pilar fundamental para la salud de la población de cada país.

Dimensiones de la calidad de vida laboral.

Segurado y Agulló 2002, recomiendan dimensionar la CVL en 4 dimensiones de las cuales se van a desprender 16 sub dimensiones o factores.

Estas 4 dimensiones son:

- A) Factores individuales
- B) Factores del ambiente de trabajo

C) Factores del trabajo y de la organización

D) Factores del entorno socio-laboral

A) Dimensión de los factores individuales:

F1. Equilibrio trabajo- familia: grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo.

F2. Satisfacción en el trabajo: estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas.

F3. Desarrollo laboral y profesional: se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole adquirir conocimientos y desarrollar nuevas habilidades o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos con anterioridad y que sean útiles para su desempeño y desarrollo laboral, con la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador, contribuyendo a que el empleado tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización.

F4. Motivación en el trabajo: conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al empleado presentando un comportamiento y desempeño para sentirse alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo.

F5. Bienestar en el trabajo: estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación, como de grado de placer experimentado por la destreza en sus labores.

B) Dimensión de los factores del ambiente de trabajo:

F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo: conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño, salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Incluye factores (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.) del medio ambiente. Estos factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo (OIT, 1987; Neffa, 1997).

F7. Seguridad y salud en el trabajo: percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los empleados, lo cual

propicia que el trabajo se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador.

C) Dimensión de los factores del trabajo y de la organización

F8. Contenido y significado del trabajo: percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, debe ser valioso y de utilidad para la organización y la sociedad en general, además de ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral.

F9. Retribución económica por el trabajo desempeñado: percepción del trabajador respecto a recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicadas con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones personales y el desempeño efectuado en sus actividades laborales.

F10. Autonomía y control en el trabajo: percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionado al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos), así como a la cantidad y el tipo de labor, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones).

F11. Estabilidad laboral: percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su

contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias el cual, de preferencia, debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al empleado seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizando su desarrollo laboral, social, familiar y personal.

F12. Participación en la toma de decisiones: percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo. En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de los objetivos de la organización.

D) Dimensión de los factores del entorno socio-laboral

F13. Relaciones Interpersonales: percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y en forma abierta con sus superiores, compañeros y personas vinculadas a la organización, como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más confortable.

F14. Retroalimentación: grado en el cual el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral, con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño. Cuando el empleado recibe la información necesaria para mejorar su desempeño y rendimiento se siente seguro y motivado.

F15. Apoyo organizacional: percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores. Refleja las creencias de los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, su desarrollo laboral y profesional, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés, brindándoles un sentido de pertenencia, creando un ambiente o clima de apoyo, comprensión y confianza, en el que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentar consecuencias menos negativas.

F16. Reconocimiento: percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades. Estas acciones llevarán a los empleados a sentirse alegres, satisfechos, valorados, motivados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo.

La investigadora Juana Patlán Pérez, además, integra para su estudio en la Escala de calidad de vida en el trabajo un factor global.

F17. Factor global de CVT

Estructura organizacional de la policía de la provincia de Buenos Aires.

CATEGORIAS (Ley 13.982)

ARTÍCULO 29: De conformidad con su jerarquía de revista, el personal de los cuadros de los distintos Subescalafones y personal de alumnos,

comprendido en la presente Ley, será dividido en los siguientes grados:

a) Personal Subescalafón Comando:

1) Oficiales de Conducción

Comisario General

Comisario Mayor

2) Oficiales de Supervisión

Comisario Inspector

3) Oficiales Jefes

Comisario

Subcomisario

4) Oficiales Subalternos

Oficial Principal

Oficial Inspector

Oficial Subinspector

Oficial Ayudante

Oficial Subayudante

b) Personal Subescalafón General:

1) Oficiales Superiores

Mayor

Capitán

Teniente 1º

2) Oficiales Subalternos

Teniente

Subteniente

Sargento

Oficial

3) Personal de Cadetes

Tareas Operativas propias del personal policial.

Las tareas operativas, son aquellas tareas propias de los subescalafones comando y escuadrón general de la policía de la provincia de Buenos Aires, para las cuales se debe realizar la pertinente carrera de formación en la escuela Juan Vucetich, tanto para oficiales como suboficiales. Estas tareas, que incluyen el uso de arma y uniforme, son funciones ordinarias inherentes a su grado y cargo, y son todas aquellas que tienen relación con la seguridad y orden público.

Se denomina función de seguridad, a la potestad y el deber que tiene el personal policial de los subescalafones general y comando de proceder a la prevención y represión de delitos y contravenciones, como así de proveer al mantenimiento del orden público en general.

Tareas no operativas definitivas (TNO) en policías.

Definición.

Situación de revista en la cual el efectivo policial pierde la aptitud en forma definitiva, para realizar tareas operativas, entendidas como aquellas funciones que requieren el uso de uniforme, arma reglamentaria, insignias, atributos y especialidad; pasando entonces a desempeñarse en tareas referidas al área administrativa, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias de los artículos número 25 y número 145 dentro de la ley de Personal número 13.982 del Ministerio de Seguridad de la Policía de la Provincia de Buenos Aires.

Aspectos legales del ejercicio de la profesión.

ARTÍCULO 25.- “En el supuesto en que las secuelas de las lesiones o enfermedades sufridas no imputables al servicio revistan carácter de permanentes de acuerdo a dictamen médico, pero que al mismo tiempo no tornaren procedente el pase a retiro o baja del personal policial según las previsiones de la normativa vigente en la materia, se dispondrá el pase al subescalafón que corresponda en tareas acordes a su capacidad psicofísica, manteniendo la jerarquía de revista, ocupando el último lugar entre los de su

misma antigüedad en el grado. Si con motivo del pase de subescalafón el personal policial viere disminuido su nivel salarial, se le abonará la diferencia hasta que, con motivo de posteriores aumentos de remuneración, que correspondan al personal policial por promoción o por cualquier otra causa, resulten absorbidos”.

ARTÍCULO 145.- “El personal policial que presente una incapacidad parcial y permanente, una vez vencidos los plazos de disponibilidad por enfermedad en acto de servicio, será pasado a actividad limitada mediante disposición de la subsecretaría con competencia en materia sanitaria.

El personal cuya incapacidad fuera total podrá solicitar el pase a esta situación de revista, hasta cumplir el tiempo necesario para acceder al beneficio de retiro o jubilación”.

Perfil del policía con TNO, derechos y deberes.

La nueva situación de revista otorgada al efectivo, dictaminada por resolución Ministerial y enmarcada dentro de la ley 13.982 de la policía de la Provincia de Buenos Aires, determinará modificaciones con respecto a las tareas específicas de la función operativa, dictaminando que el TNO definitivo, no podrá realizar las tareas que se enumeran a continuación:

1. las que son inherentes a la función policial, como el uso de arma reglamentaria, uniforme, e insignias propias de su jerarquía, traslado de

detenidos; pudiendo desempeñarse en tareas administrativas, de tipo archivo, correo, telefonista, otros.

2. las relacionadas con el ingreso económico que incluye la posibilidad de realizar horas adicionales, que la Ley 13.942, artículo 1, de la Provincia de Buenos Aires, denomina “POLICÍA ADICIONAL”, entendiéndose por tal la función de seguridad que ejerza el personal de las Policías de la Provincia de Buenos Aires, con carácter de prestación de servicio especial convenido con organismos oficiales o entidades privadas, la que será retribuida por medio de aranceles destinados a compensar el trabajo extraordinario de los agentes policiales y el mantenimiento, reparación o reposición de los equipos y materiales utilizados en tales servicios.

A los fines de este sistema quedan comprendidos los servicios técnicos, administrativos y/o profesionales que sean requeridos como apoyatura indispensable para su eficiencia.

Determina como funciones inherentes del TNO definitivo, las tareas que incumben el área administrativa, que se enumeran a continuación:

1. Archivo
2. Correo
3. Telefonista

VER ANEXO II: APARTADO LEGAL

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Tema:

Calidad de vida laboral en policías pertenecientes a la jurisdicción División Delegación Sanidad Mar del Plata de la provincia de Bs As. Argentina, que fueron reubicados en tareas no operativas en forma definitiva.

Problema:

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral que tienen los policías reubicados en Tareas no operativas definitivas, pertenecientes a la jurisdicción de División Delegación Sanidad Mar del Plata, Bs. As, Argentina?

Objetivo general:

Determinar el nivel de calidad de vida laboral, de los policías reubicados en Tareas no Operativas definitivas, pertenecientes a la jurisdicción de División Delegación Sanidad Mar del Plata, Bs. As, Argentina.

Objetivos específicos:

1. Conocer el nivel de satisfacción que tiene el policía sobre las demandas y exigencias del puesto en relación a sus roles personales y relaciones familiares.
2. Determinar el nivel de satisfacción que tiene sobre el ambiente de trabajo en cuanto a la seguridad y confort.
3. Determinar el nivel de satisfacción que tiene acerca de su puesto de trabajo y la institución, en relación al significado, al valor y la utilidad, participación, toma de decisiones, retribución económica, estabilidad, control y reconocimiento institucional.
4. Conocer el nivel de satisfacción del policía con respecto al entorno socio laboral, teniendo en cuenta las relaciones con sus pares, retroalimentación, reconocimiento y respaldo institucional.

El presente estudio de investigación se corresponde metodológicamente con las siguientes modalidades:

Enfoque de investigación: cuantitativo

Diseño de investigación: no experimental

Tipo de estudio: descriptivo

Población: efectivos policiales que desempeñan tareas no operativas de forma definitiva, pertenecientes a la jurisdicción de la División Delegación Sanidad Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Muestra: el muestreo a utilizar será no probabilístico, no aleatorio, dado que se utilizarán para el estudio 20 efectivos policiales que se encuentran en actividad realizando tareas no operativas definitivas, con domicilio legal en Mar del Plata, pertenecientes a la jurisdicción de la División Delegación Sanidad Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Criterios de selección de la muestra

- criterios de inclusión:
 - Personal policial de la provincia de Bs. As, reubicado en tareas no operativas de forma definitiva, que hayan obtenido dictamen de

TNO definitivo en División Delegación Sanidad Mar del Plata y que presten servicio en dependencias pertenecientes a la ciudad.

- Personal policial que presente conformidad en la participación en la investigación.
 - Personal policial que lleve desempeñando TNO en forma definitiva con un tiempo mínimo de 1(un) año.
- criterios de exclusión:
 - Personal policial de la provincia de Bs. As, reubicado en tareas no operativas de forma definitiva, y que hayan obtenido el dictamen de TNO definitivo en División Delegación Sanidad Mar del Plata, que presten servicio en dependencias fuera de la ciudad de Mar del Plata.

Instrumento de recolección de datos:

En la presente investigación elegimos como instrumento de recolección de datos la escala de CVT elaborada por la Dra. Juana Patlán Pérez, ya que posee niveles altos de validez y confiabilidad (Alpha CronBach de 0.75), por lo que representa ser un instrumento con adecuadas características Psicométricas para medir la CVL. Está conformada por 16 factores y un factor global para medir la CVL. Tiene en cuenta en su medición aspectos teóricos puntualmente revisados y seleccionados y aspectos culturales de la población en la que se aplica, por tal motivo la autora autoriza a realizar modificaciones que tengan en cuenta algunos aspectos culturales y del lenguaje sin variar o modificar el contenido de la misma. También nos resultó importante, que se

pueda aplicar tanto a organizaciones públicas como privadas y en distintos sectores.

Escala de CVT para aplicar a personal policial con TNO definitivo.

La selección de la presente escala, surge a partir del rastreo bibliográfico realizado como parte del proceso de investigación llevado a cabo para la elaboración de la tesis de grado, de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata. El tema de investigación es conocer el nivel de calidad de vida en el trabajo de los efectivos de la policía de la provincia de Buenos Aires que hayan obtenido el dictamen de TNO definitivo en División Delegación Mar del Plata y que por enfermedades inherentes o no al servicio pasan a desarrollar Tareas No Operativas de forma definitiva.

La escala de calidad de vida en el trabajo (ECVT) a utilizar, fue diseñada mediante redes semánticas para población mexicana, por la Sra. Juana Patlán Pérez, Profesora de Carrera Titular "A" de Tiempo Completo. Facultad de Psicología, UNAM. Los resultados del piloteo de la escala indican valores de confiabilidad superiores a 0,75 y una validez de constructo que permite determinar cuatro dimensiones y 16 factores de calidad de vida en el trabajo que la componen, siendo estos los siguientes:

a) Factores individuales: F1 Equilibrio trabajo-familia, F2 Satisfacción con el trabajo, F3 Desarrollo laboral y profesional, F4 Motivación en el trabajo, F5 Bienestar en el trabajo.

b) Factores del ambiente de trabajo: F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo y F7 Seguridad y salud en el trabajo.

c) Factores de la organización y el trabajo: F8 Contenido y significado del trabajo, F9 Retribución económica por el trabajo, F10 Autonomía y control en el trabajo, F11 Estabilidad laboral y F12 Participación en la toma de decisiones.

d) Factores del entorno socio laboral: F13 Relaciones interpersonales, F14 Retroalimentación, F15 Apoyo organizacional y F16 Reconocimiento.

Factor global de CVT (F17).

La escala originalmente cuenta con 127 reactivos, enunciados mediante afirmaciones positivas y negativas, las cuales algunas han sido modificadas en lo que respecta a términos específicos referentes a la población y lenguaje de nuestro país, con previa autorización de la autora (ver anexo III)

La puntuación se realizará mediante la escala Likert de 6 puntos: **TD** totalmente en desacuerdo; **D** en desacuerdo; **MD** moderadamente en desacuerdo; **MA** moderadamente de acuerdo; **A** de acuerdo; **TA** totalmente de acuerdo, que nos permitirá evaluar el nivel de la CVL, obtenida de las opiniones y juicios personales que los policías emiten acerca de su trabajo.

(Ver anexo I)

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

ANÁLISIS DE DATOS

Análisis de datos:

El análisis de datos se realizó mediante el paquete estadístico Statistica 7.

Los análisis estadísticos realizados consistieron en:

Descripción del perfil de la muestra

- Variables sociodemográficas:
 - Edad
 - Sexo
 - Estado civil
 - Familia (n° personas) a cargo
 - Estudios cursados

- Variables laborales:
 - Años de antigüedad en la policía
 - Años de antigüedad en el puesto
 - Personal a cargo
 - Horas diarias trabajadas
 - Días de descanso semanal

Se calcularon la media, la mediana y la dispersión de las variables numéricas:

- Edad
- Años de antigüedad en la policía
- Años de antigüedad en el puesto
- Horas diarias trabajadas

Se realizó un análisis descriptivo de los Factores de CVT: Media, mediana y desvío estándar de los factores. Se generó un gráfico de caja (box-plot en inglés) con información para visualizar tendencias generales.

Se realizaron Análisis de la Varianza (ANOVA) de una vía considerando como variable respuesta o dependiente a cada uno de los factores y como variables explicatorias las siguientes variables categóricas: edad, sexo, estado civil, personas a cargo, hijos, actividad física, horas de esparcimiento semanales, antigüedad en la policía, motivo de elección de la carrera, si tienen personal a cargo, turno y descanso en jornada. Las variables numéricas fueron clasificadas en categorías. Previo a los ANOVA se comprobaron los supuestos de normalidad y homogeneidad de varianzas. El nivel de significancia utilizado fue de 0.05.

Finalmente se realizaron correlaciones r de Pearson entre todos los factores de la escala de CVL.

Resultados:

Tabla 1. Reactivos de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (Versión Corta) de la Dra. Juana Patlán Pérez (2015).

Grupos de factores	Factores	Reactivos	Total
Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo-familia.	14, 21, 23, 43, 47, 71, 83	7
	F2. Satisfacción con el trabajo.	8, 15, 16, 29, 54, 58, 102, 115, 117	9

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

	F3. Desarrollo laboral y profesional.	7, 26, 36, 56, 60, 105, 111, 114	8
	F4. Motivación en el trabajo.	12, 24, 40, 52, 78, 84, 89	7
	F5. Bienestar en el trabajo.	4, 28, 30, 37, 53, 57, 73, 104	8
Factores del ambiente de trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.	1, 17, 31, 45, 80, 90	6
	F7. Seguridad y salud en el trabajo.	18, -19, -48, -64, -74, -87, -91, -93	8
Factores del trabajo y la organización	F8. Contenido y significado del trabajo.	3, 5, 10, 22, 38, 49, 81	7
	F9. Retribución económica por el trabajo.	-27, -42, -62, -66, -82, -103	6
	F10. Autonomía en el trabajo.	9, 34, 88, 110	4
	F11. Estabilidad laboral.	46, 61, 69, 76, 95	5
	F12. Participación en la toma de decisiones.	-32, -39, -72, -92, -97	5
Factores del Entorno socio laboral	F13. Relaciones interpersonales.	2, 25, 41, 44, 51, 77, 109, 116	8
	F14. Retroalimentación.	13, 35, 50, 75, 98, 106	6
	F15. Apoyo organizacional.	11, 20, 33, 55, 59, 85, 86, 113	8
	F16. Reconocimiento.	63, 70, 79, 94, 96, 107, 108	7
CVT global	F17. Calidad de vida en el trabajo.	6, 65, 67, 68, 99, 100, 101, 112	8
	Total		117

Reactivos negativos

Tabla 2. Características de la muestra.

Variables	Perfil de la muestra
Edad	Media=42.3 años
Sexo	60% masculinos y 40% femeninos
Nivel de estudio	85% secundario; 10% terciario y 5% primario.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

variables sociodemográficas	Estado civil	45% casados; 30% solteros y 25% divorciados.
	Hijos	45% uno; 35% dos; 15% sin hijos; 5% tres.
	Nivel de estudio	85% secundario; 10% terciario y 5% primario
Variables del trabajo	Turno	55% tarde; 35% mañana; 10% tarde.
	Personal a cargo	75% No; 25% Si.
	Horas de trabajo diaria	85% <= 8hs; 10% 24 x 48hs; 5% 9-14hs
	Descanso durante la jornada laboral	55% No; 45% Si.
	Motivo de elección de la carrera	55% vocación; 25% familia policial; 20% trabajo estable.
	Persona o entidad, que lo designó en el puesto actual	90% comisario; 10% ministerio de seguridad de la provincia
	Años de antigüedad en el puesto	80% 1-5; 15% 6-10; 5% 11-15.
	Años de antigüedad en la policía	40% 11-20, 30% 21-30; 25% 0-10; 5% 41-50
Variables de salud	Realiza actividad física	50% Sí; 50% No.
	Enfermedad inherente al servicio	90% Sí; 10% No.
	Hs de esparcim semanal	55% 6-10; 25% 11-15; 20% 0-5.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

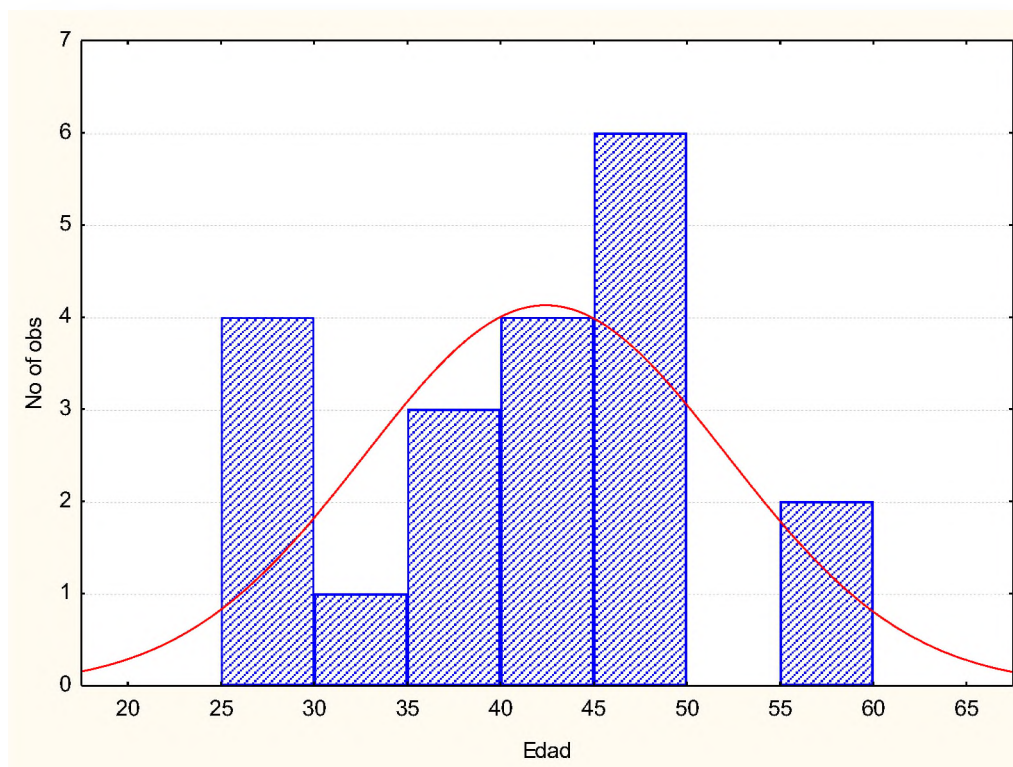


Gráfico 1: EDAD EN AÑOS DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

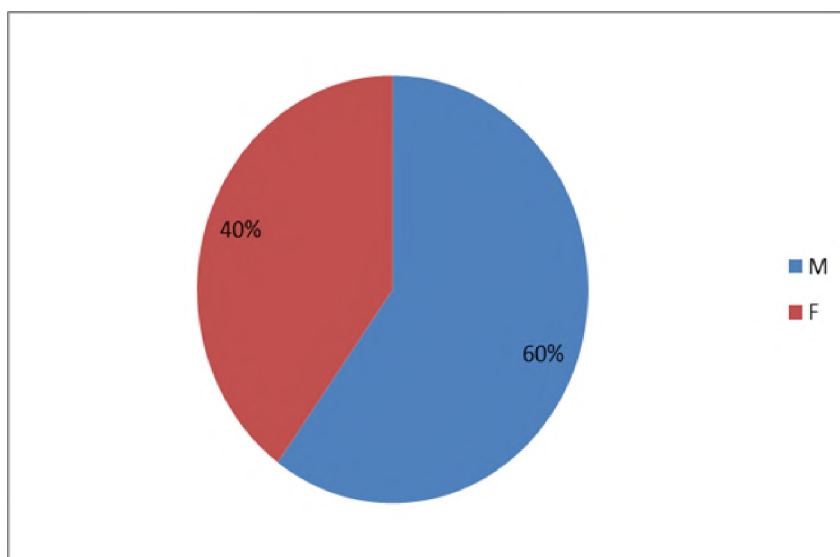


Gráfico 2: SEXO DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

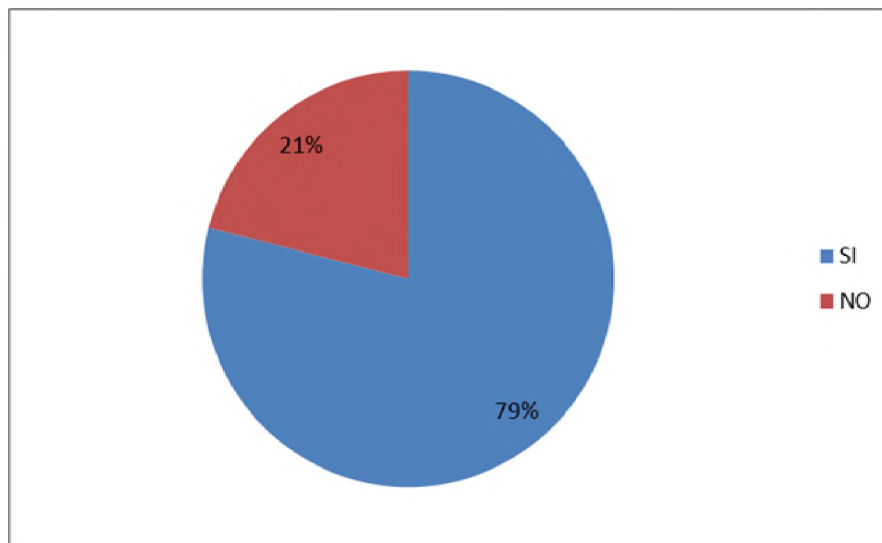


Gráfico 3: PERSONAS A CARGO DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

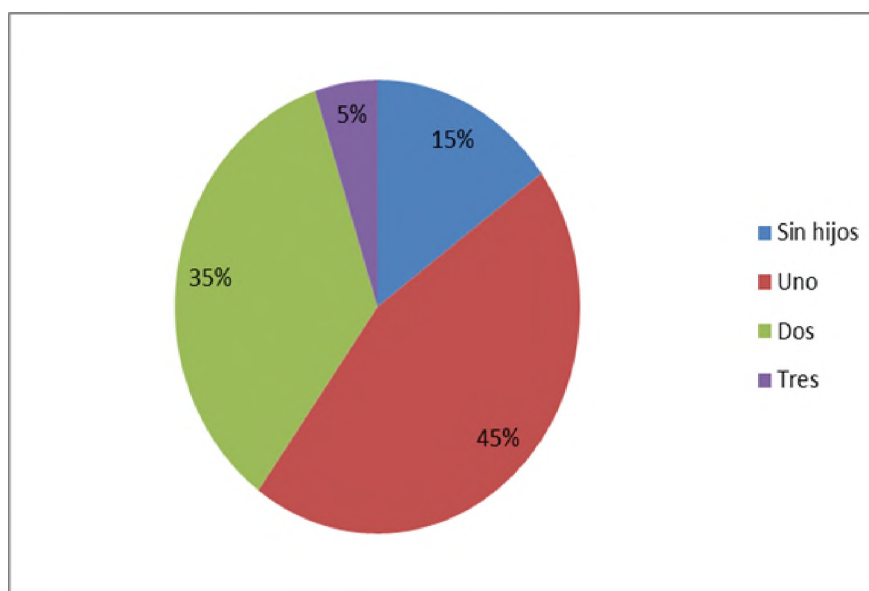


Gráfico 4: NÚMERO DE HIJOS DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

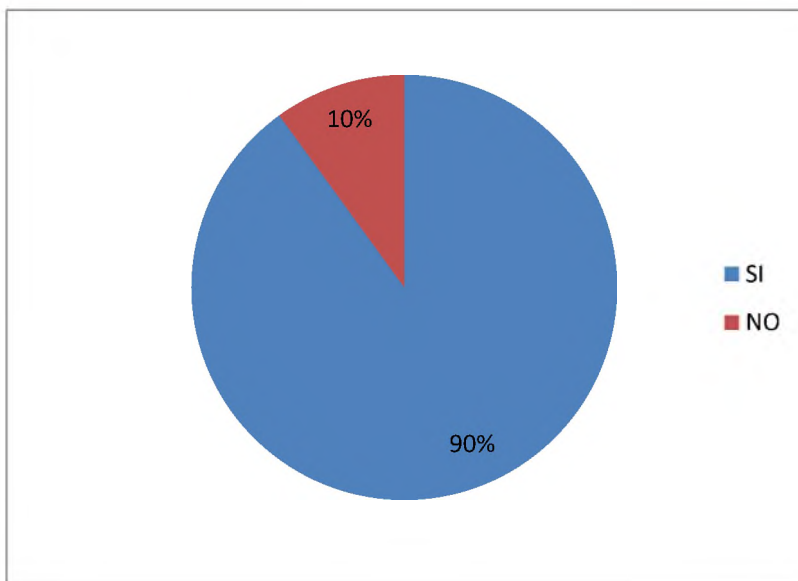


Gráfico 5a: ENFERMEDADES INHERENTES O NO AL SERVICIO, DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

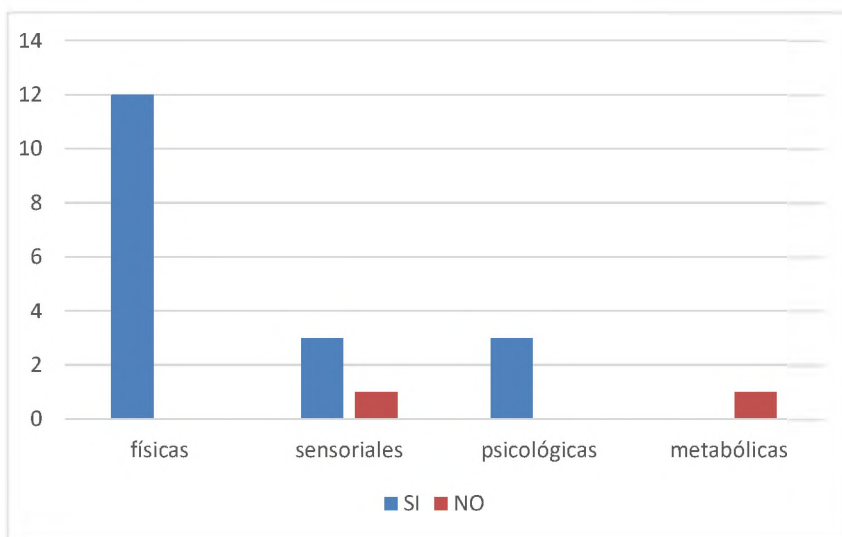


Gráfico 5b: TIPO DE ENFERMEDAD INHERENTE O NO AL SERVICIO DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

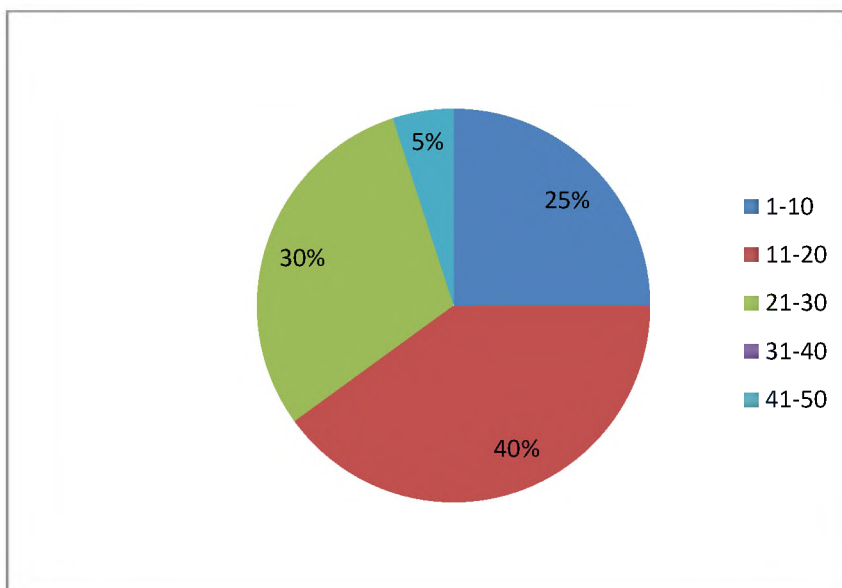


Gráfico 6: AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA POLICÍA, DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

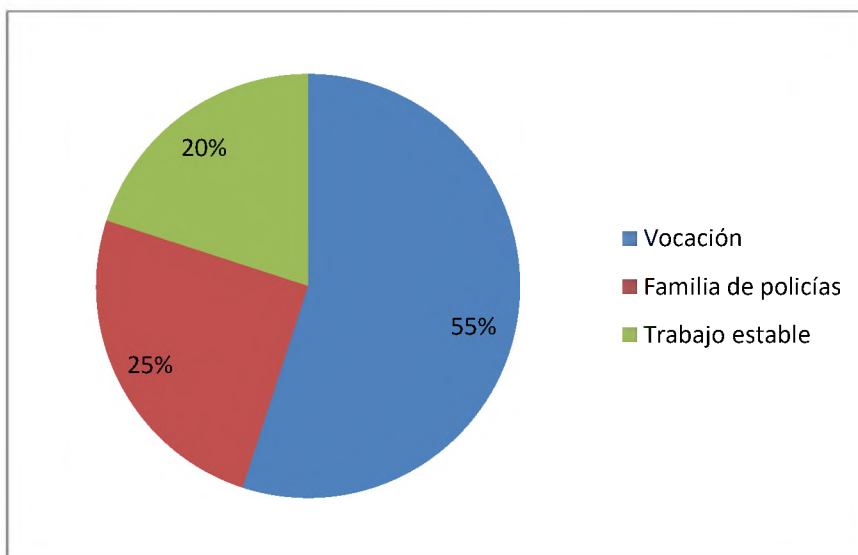


Gráfico 7: MOTIVO DE ELECCION DE LA CARRERA POLICIAL, DE LOS EFECTIVOS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

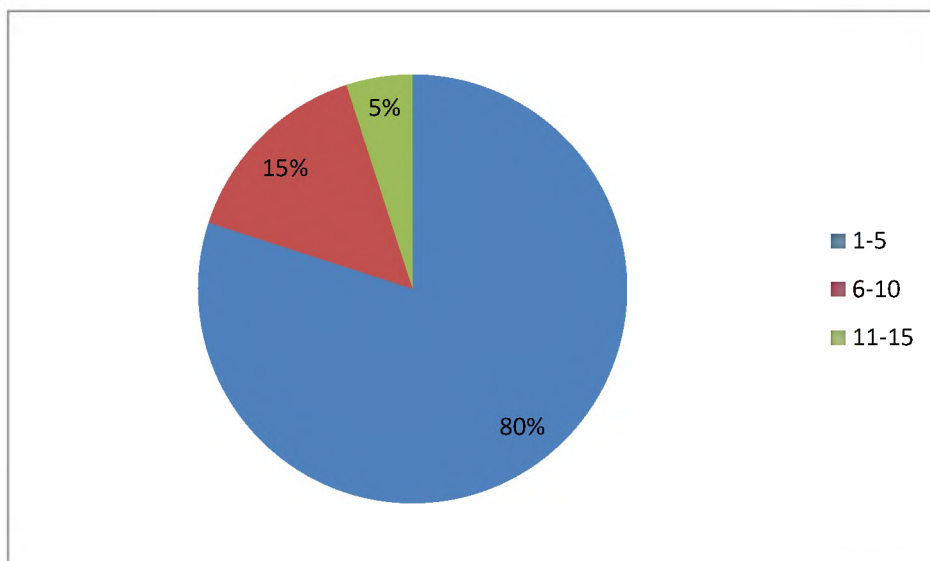
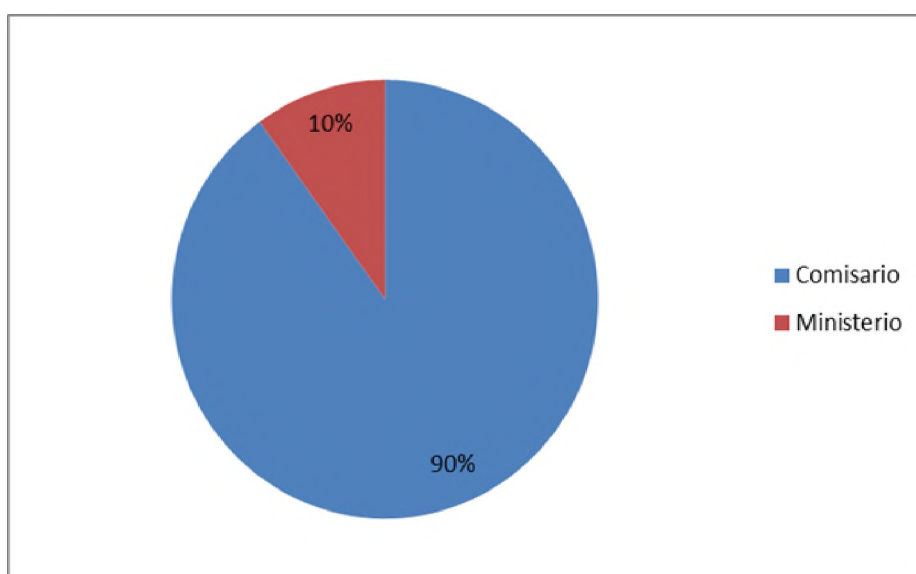


Gráfico 8: ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO ACTUAL, DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.



“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

Gráfico 9: PERSONA O ENTIDAD QUE ASIGNÓ EN EL PUESTO ACTUAL, A LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

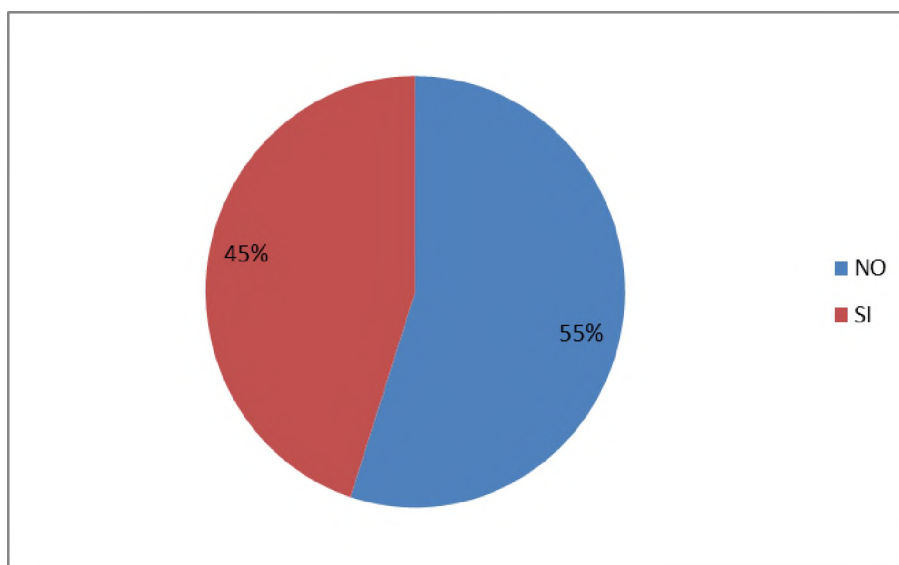


Gráfico 10: DESCANSO DURANTE LA JORNADA LABORAL, DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

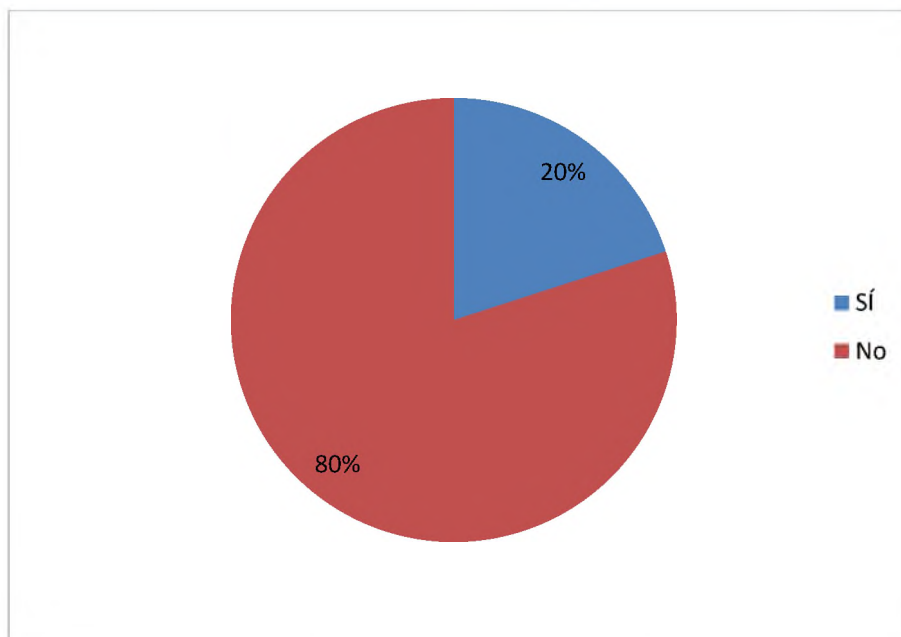


Gráfico 11: CURSOS Y CAPACITACIONES REALIZADAS EN LOS ULTIMOS 12 MESES, POR LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

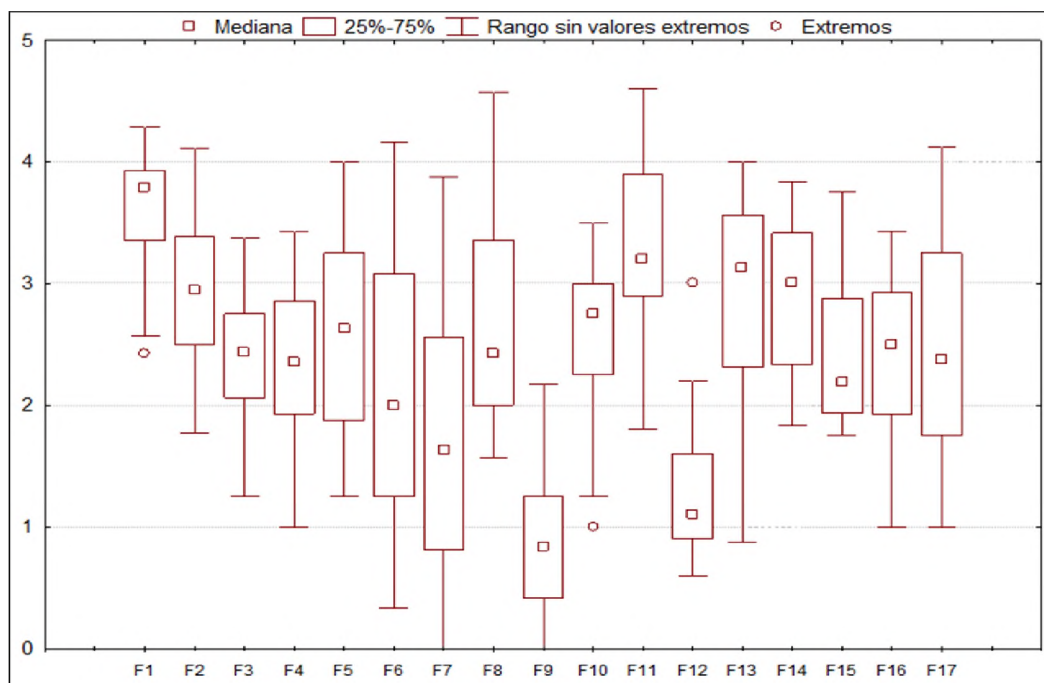


Gráfico 12: GRÁFICO DE CAJA PARA LOS FACTORES DE LA ESCALA CVL, DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

En el gráfico, se representa la mediana de la satisfacción laboral para cada uno de los factores analizados.

Las medianas de todos los factores se encuentran por debajo de 4, siendo el F9 (Retribución económica por el trabajo) y F12 (participación en toma de decisiones) los que presentan los valores más bajos.

La mayoría de los factores se encuentran entre los valores 2 y 3, mientras que el F1 (Equilibrio trabajo y familia) y F11 (Estabilidad laboral) son los que presentan los valores más altos.

El F17 (Factor Global de CVT), se encuentra cercano a 2,5.

Ya que de los ANOVA realizados se desprende que en muy pocos casos se encontraron diferencias significativas (Tablas 2, 3, 4, 5 y 6), podría considerarse que la muestra es homogénea y los factores pueden analizarse sin considerar diferencias entre las categorías de las variables analizadas. En general, la muestra presenta niveles medios de satisfacción en cuanto a la calidad de vida laboral. Se realizaron gráficos de los factores en función de las variables para los casos en el ANOVA resultó significativo.

Tabla 3: Resultados de los ANOVA para Factores Individuales. En rojo se destacan los resultados estadísticamente significativos.

FACTORES INDIVIDUALES	F1	F2	F3	F4	F5
Edad	0.484945	0.2600	0.260	0.046396	0.2
Sexo	0.71	0.4900	0.47	0.6	0.59
Estado civil	0.45	0.7200	0.34	0.77	0.78
Personas a cargo	0.85	0.9900	0.47	0.89	0.99
Hijos	0.91	0.6600	0.62	0.68	0.79

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

Actividad física	0.07	0.1900	0.26	0.031010	0.17
Hs de esparc sem	0.12	0.7200	0.25	0.16	0.56
Antigüedad policía	0.15	0.7000	0.36	0.21	0.35
Motivo	0.54	0.4500	0.48	0.96	0.73
Personal a cargo	0.86	0.2600	0.94	0.49	0.16
Turno	0.39	0.5900	0.89	0.27	0.17
descanso en jornada	0.9	0.2800	0.28	0.1	0.3

Tabla 4: Resultados de los ANOVA para Factores del ambiente. En rojo se destacan los resultados estadísticamente significativos.

FACTORES DEL AMBIENTE	F6	F7
Edad	0,38	0,86
Sexo	0,73	0,59
Estado civil	0,66	0,33
Personas a cargo	0,9	0,91
Hijos	0,93	0,51
Actividad física	0,09	0,81
Hs esparcim sem	0,047396	0,88
Antigüedad policía	0,46	0,87
Motivo	0,38	0,63
Personal a cargo	0,23	0,46
Turno	0,91	0,64
Descanso en jornada	0,68	0,13

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

Tabla 5: Resultados de los ANOVA para Factores del trabajo y la organización. En rojo se destacan los resultados estadísticamente significativos.

FACTORES DEL TRABAJO	DEL	F8	F9	F10	F11	F12
Edad		0,06	0,44000	0,016324	0,65000	0,56
Sexo		0,7	0,79000	0,89	0,34000	0,69
Estado civil		0,78	0,19000	0,62	0,79000	0,3
Personas a cargo		0,84	0,23000	0,94	0,52000	0,66
Hijos		0,7	0,21000	0,81	0,99000	0,8
Actividad física		0,35	0,20000	0,008260	0,09000	0,94
Hs esparcim. sem		0,41	0,19000	0,07	0,58000	0,17
Antigüedad en policía		0,9	0,31000	0,39	0,37000	0,2
Motivo		0,68	0,15000	0,8	0,41000	0,98
Personal a cargo		0,22	0,14000	0,41	0,50000	0,86
Turno		0,48	0,88000	0,22	0,98000	0,21
Descanso en jornada		0,26	0,09000	0,89	0,56000	0,29

Tabla 6: Resultados de los ANOVA para Factor del entorno socio laboral. En rojo se destacan los resultados estadísticamente significativos.

FACTOR DEL ENTORNO SOCIO LABORAL	F13	F14	F15	F16
Edad	0,27	0,75	0,45	0,013661
Sexo	0,93000	0,53	0,97000	0,44
Estado civil	0,54000	0,64	0,70000	0,27
Personas a cargo	0,87000	0,26	0,65000	0,21
Hijos	0,96000	0,039493	0,58000	0,56000
Actividad física	0,42000	0,47000	0,09000	0,07000
Hs esparcim sem	0,31000	0,6	0,49000	0,007289
Antigüedad en policía	0,55000	0,34	0,47000	0,46
Motivo	0,35000	0,93	0,32000	0,84
Personal a cargo	0,14000	0,64	0,13000	0,3
Turno	0,88000	0,27	0,64000	0,47
Descanso en jornada	0,61000	0,03	0,14000	0,27000

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

Tabla 7: Resultados de los ANOVA para Calidad de vida. Factor Global. En rojo se destacan los resultados estadísticamente significativos.

FACTOR GLOBAL DE CVL	F17
Edad	0,150
Sexo	0,70000
Estado civil	0,51000
Personas a cargo	0,64000
Hijos	0,62000
Actividad física	0,08000
Hs esparcim sem	0,33000
Antigüedad en policía	0,38000
Motivo	0,69000
Personal a cargo	0,27000
Turno	0,20000
Descanso en jornada	0,39000

En los siguientes gráficos se analiza la variable “EDAD” en relación a los siguientes factores de CVL:

- Motivación en el trabajo (F4)
- Autonomía y control en el trabajo (F10)
- Reconocimiento (F16)

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

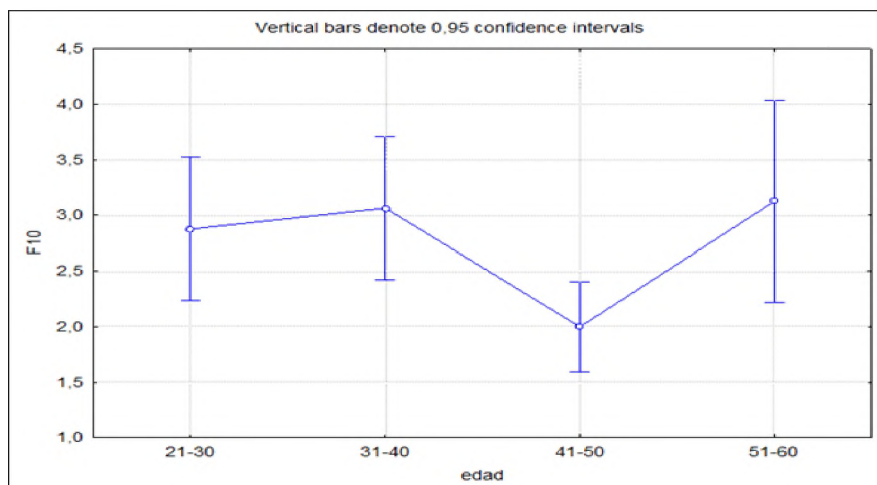


Gráfico 13: MOTIVACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO, SEGÚN LA EDAD, DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

En cuanto a la motivación en el trabajo, se puede observar que los policías de menor edad experimentan una mayor motivación en su lugar de trabajo, descendiendo en los de mayor edad y principalmente en la franja entre 41-50 años.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

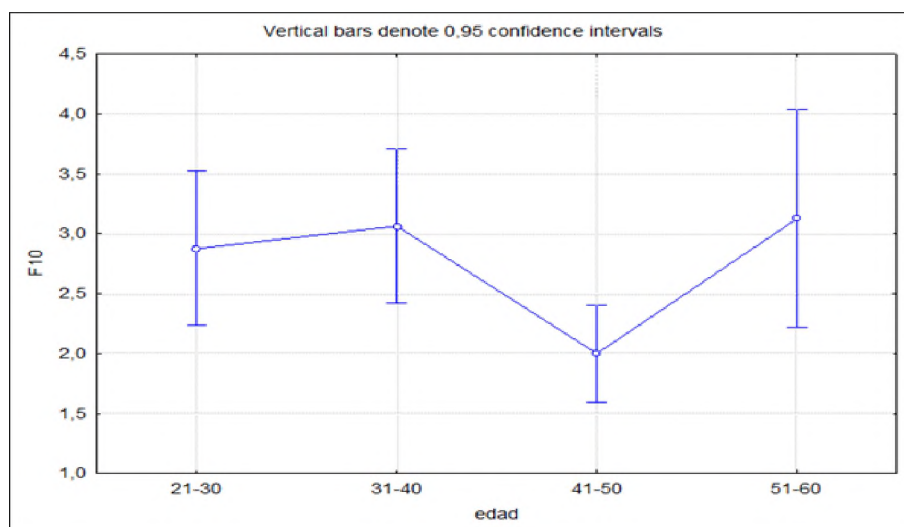


Gráfico 14: AUTONOMÍA Y CONTROL EN EL TRABAJO, SEGÚN LA EDAD, EN POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

Se observa que la autonomía y control en el trabajo se encuentran elevados entre las franjas de edad 21-30 y 31-40, disminuyendo ampliamente en la franja entre 41-50 años.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

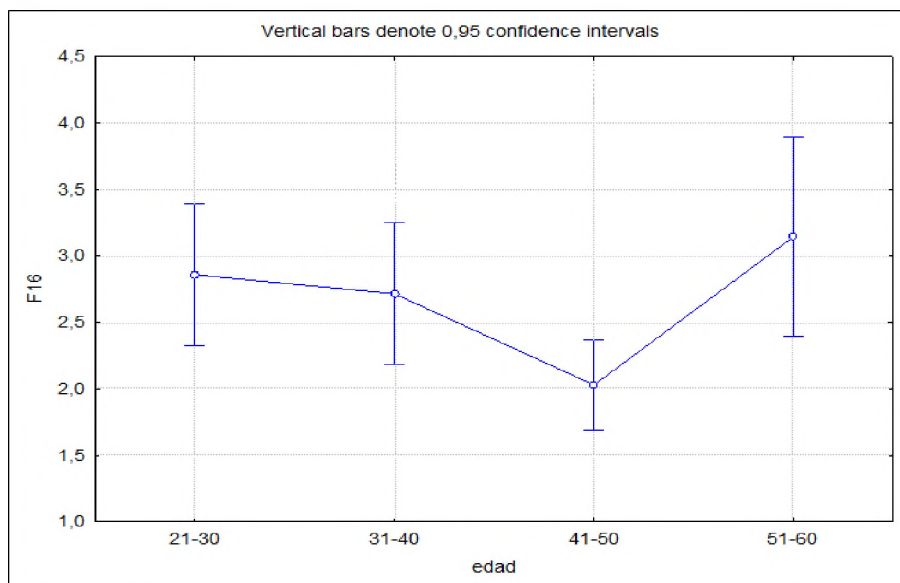
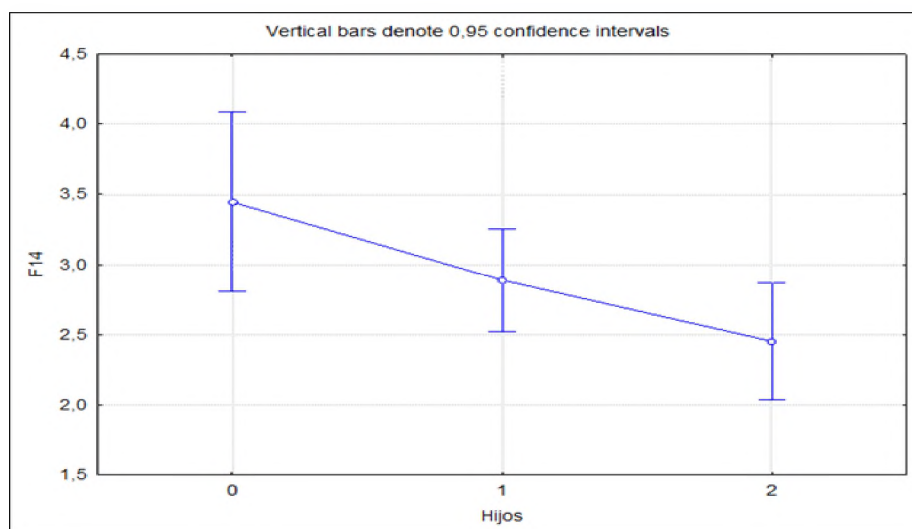


Gráfico 15: RECONOCIMIENTO LABORAL, SEGÚN LA EDAD, DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

En los grupos entre 21-30 años se percibe un mayor reconocimiento laboral en comparación con el grupo que se encuentra entre los 41-50 años.

En el siguiente gráfico se analiza la variable “NÚMERO DE HIJOS” en relación al siguiente factor de CVL:

- retroalimentación laboral (F14)



“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

Gráfico 16: RETROALIMENTACIÓN LABORAL SEGÚN NÚMERO DE HIJOS, EN LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

Se observa que la retroalimentación laboral percibida en cuanto a logros y buen desempeño en su lugar de trabajo, es elevada en aquellos policías que no tienen hijos, y desciende significativamente en los que sí tienen y a mayor número de hijos.

En los siguientes gráficos se analiza la variable “ACTIVIDAD FÍSICA” en relación a los siguientes factores de CVL:

- Motivación en el trabajo (F4) Autonomía y control en el trabajo (F10)

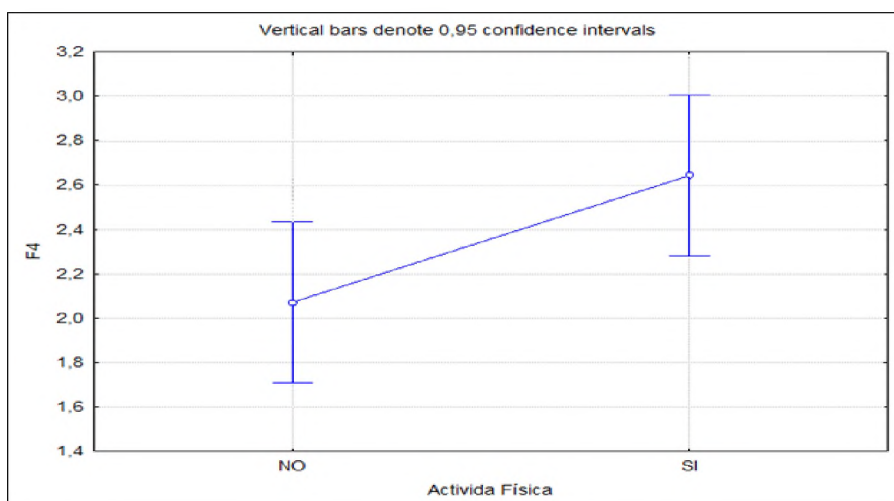


Gráfico 17: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO SEGÚN SI REALIZA O NO ACTIVIDAD FÍSICA, EN LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

Se observa una baja motivación en el trabajo, en aquellos policías que no realizan actividad física, y aumento significativo en la motivación en aquellos que si la realizan.

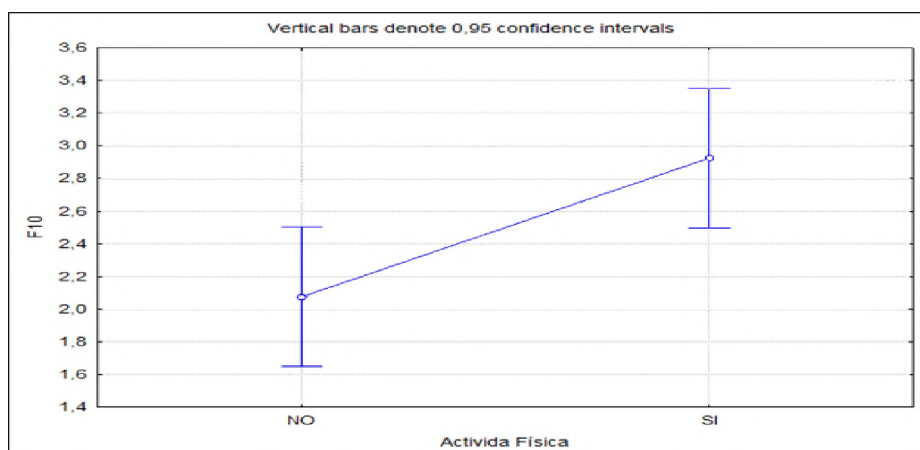


Gráfico 18: AUTONOMÍA Y CONTROL EN EL TRABAJO SEGÚN SI REALIZA O NO ACTIVIDAD FÍSICA, LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

En el gráfico precedente se observa que la autonomía y control en el trabajo aumenta significativamente en aquellos que realizan actividad física.

En los siguientes gráficos se analiza la variable “HORAS DE ESPARCIMIENTO SEMANAL” en relación a los siguientes factores de CVL:

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

- Condiciones y medio ambiente de trabajo (F6)
- Reconocimiento laboral(F16)

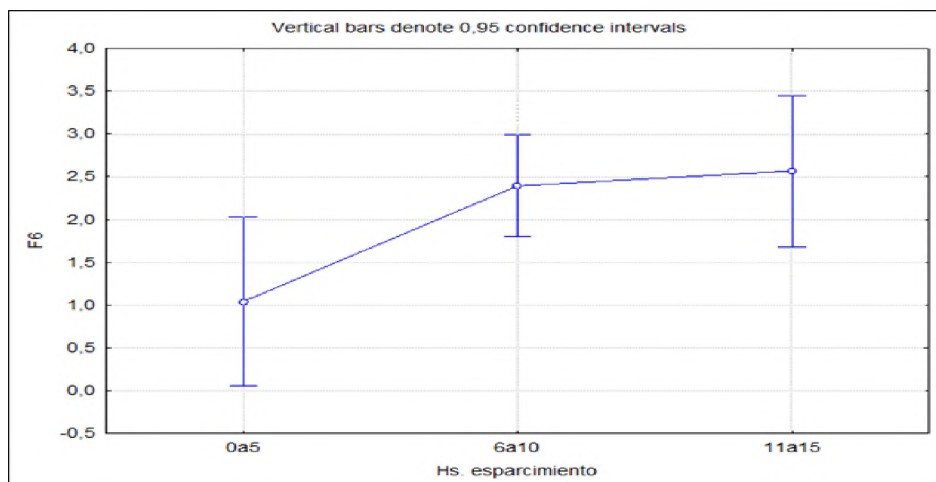


Gráfico 19: PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO SEGÚN HORAS DE ESPARCIMIENTO SEMANAL, DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

Se observa que la percepción en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, se incrementa en forma positiva a mayor cantidad de horas de esparcimiento semanal.

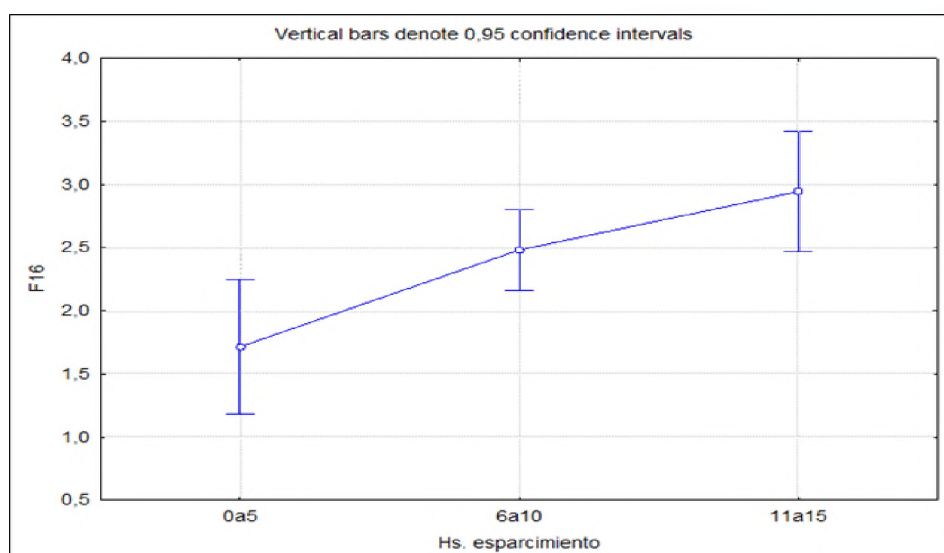


Gráfico 20: PERCEPCIÓN DEL RECONOCIMIENTO LABORAL SEGÚN HORAS DE ESPARCIMIENTO SEMANAL, DE LOS POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

La percepción del reconocimiento laboral aumenta al incrementarse las horas de esparcimiento semanal.

En el siguiente gráfico se analiza la variable “DESCANSO EN LA JORNADA LABORAL” en relación al siguiente factor de CVL: Retroalimentación laboral (F14)

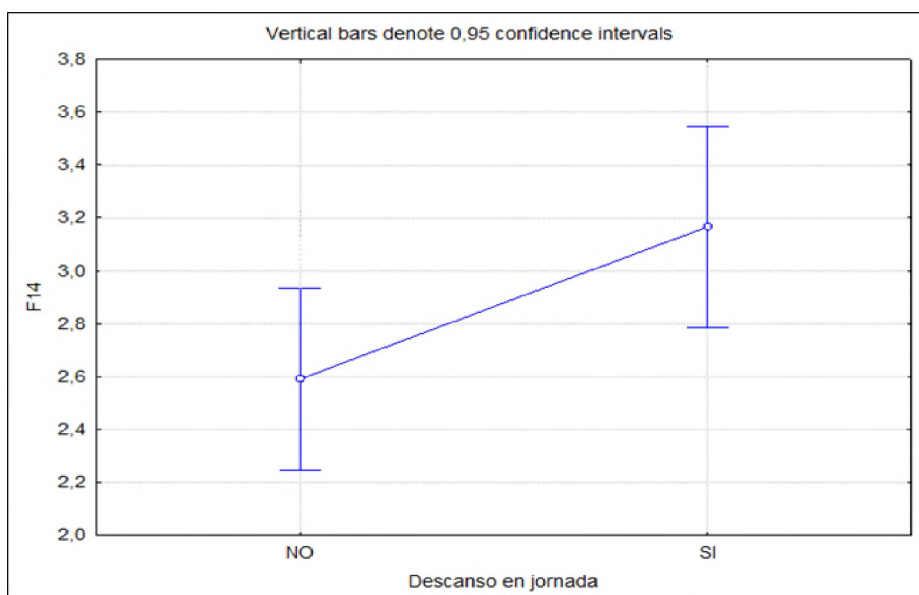


Gráfico 21: RETROALIMENTACIÓN LABORAL SEGÚN DESCANSO EN LA JORNADA LABORAL EN POLICÍAS REUBICADOS EN TNO DEFINITIVO.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

La retroalimentación laboral aumenta significativamente, en los policías que pueden tomarse un descanso durante la jornada laboral.

Tabla 8: Correlación de Pearson entre factores de la muestra el coeficiente r y el valor p. en rojo se destacan de escala de CVL, las correlaciones estadísticamente significativas.

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17
F1	1,0000																
F2	,3378 p=.146	1,0000															
F3	,4167 p=.088	,6183 p=.004	1,0000														
F4	,4536 p=.042	,8021 p=.000	,7760 p=.000	1,0000													
F5	,0928 p=.897	,8837 p=.000	,5198 p=.019	,7058 p=.000	1,0000												
F6	,6108 p=.004	,0714 p=.785	,5158 p=.020	,4637 p=.039	-,0466 p=.845	1,0000											
F7	,2782 p=.235	-,2788 p=.234	,0177 p=.941	-,0032 p=.988	-,3735 p=.105	,6815 p=.001	1,0000										
F8	,1841 p=.437	,8757 p=.000	,5146 p=.020	,6942 p=.001	,8625 p=.000	-,0173 p=.942	-,4294 p=.058	1,0000									
F9	-,0477 p=.842	-,1202 p=.614	,1484 p=.532	,1895 p=.475	-,0822 p=.730	,1396 p=.557	,0033 p=.986	,0008 p=.997	1,0000								
F10	,4284 p=.080	,5859 p=.007	,5716 p=.006	,6797 p=.001	,5813 p=.007	,5467 p=.013	,2608 p=.287	,5190 p=.021	-,1082 p=.859	1,0000							
F11	,5859 p=.007	-,0043 p=.988	,5194 p=.019	,3106 p=.183	-,0247 p=.918	,7520 p=.000	,5928 p=.006	-,1894 p=.424	-,0190 p=.937	,4823 p=.021	1,0000						
F12	-,3204 p=.168	-,0678 p=.778	-,0528 p=.828	-,0321 p=.893	-,2164 p=.386	-,1803 p=.447	,1196 p=.628	-,0118 p=.981	,0420 p=.880	-,1016 p=.670	-,0591 p=.804	1,0000					
F13	,4908 p=.028	-,3254 p=.182	,1344 p=.572	,0415 p=.882	-,5340 p=.015	,7022 p=.001	,5625 p=.010	-,5226 p=.018	,1450 p=.542	-,0280 p=.913	,5807 p=.010	-,2230 p=.345	1,0000				
F14	,2351 p=.318	,3119 p=.181	,5287 p=.017	,3758 p=.102	,2636 p=.281	,1826 p=.441	-,3384 p=.145	,3486 p=.134	,2717 p=.247	-,1087 p=.645	,0802 p=.737	,0095 p=.988	,1209 p=.611	1,0000			
F15	,5074 p=.022	,1446 p=.543	,4654 p=.026	,5006 p=.025	-,0115 p=.981	,7564 p=.000	,4846 p=.020	-,0538 p=.822	,3671 p=.122	,2087 p=.377	,5501 p=.006	,0724 p=.782	,7357 p=.000	,4471 p=.048	1,0000		
F16	,3043 p=.192	,4761 p=.024	,6434 p=.002	,7584 p=.000	,4857 p=.095	,5402 p=.014	,1294 p=.587	,5316 p=.016	,1887 p=.477	,7407 p=.000	,3189 p=.171	-,2897 p=.250	,0547 p=.819	,1621 p=.495	,3381 p=.145	1,0000	
F17	,1275 p=.592	,8056 p=.000	,5304 p=.007	,7190 p=.000	,8406 p=.000	,1003 p=.674	-,2913 p=.213	,8574 p=.000	-,0119 p=.980	,5721 p=.008	,0081 p=.973	,2700 p=.250	-,3809 p=.098	,3702 p=.108	,1328 p=.577	,6285 p=.003	1,0000

Análisis de correlaciones entre factores que constituyen la Calidad de Vida Laboral.

Las correlaciones más significativas entre los factores de la escala de CVL aplicada, se presentaron entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F10, F11, F13, F14, F15, F16 y F17, siendo estas las siguientes:

- Desarrollo laboral y profesional (F3), y la Satisfacción en el trabajo (F2) con un valor de $r=0.6183$.
- La Motivación en el trabajo (F4), tiene una correlación de $r=0.4586$ con el Equilibrio trabajo- familia (F1), $r=0.8021$ con la Satisfacción en el trabajo (F2), y $r=0.7760$ con el Desarrollo laboral y profesional (F3).
- El factor de Bienestar en el trabajo (F5) se relaciona directamente los factores de Satisfacción en el trabajo (F2) en un $r=0.8837$, $r=0.5198$ con el Desarrollo laboral y profesional (F3), y $r=0.7068$ con la Motivación en el trabajo (F4).
- Condiciones y medio ambiente de trabajo (F6) tiene correlación de $r=0.6108$ con el Equilibrio trabajo- familia (F1), $r=0.5158$ con el Desarrollo laboral y profesional (F3) y de 0.467 en la Motivación en el trabajo (F4).
- Se encontró que la Seguridad y salud en el trabajo (F7) tiene correlación directa de $r=0.6815$ con las Condiciones y medio ambiente de trabajo (F6).
- La Autonomía y control en el trabajo (F10) tiene correlación de $r=0.5859$ con la Satisfacción en el trabajo (F2), $r=0.5716$ en el Desarrollo laboral y

profesional (F3), $r=0.6797$ con la Motivación en el trabajo (F4), $r=0.5813$ en el Bienestar en el trabajo (F5), y $r=0.5467$ con las Condiciones y medio ambiente de trabajo (F6).

- Se encontró correlación entre la Estabilidad laboral (F11) de $r=0.5869$ con el Equilibrio trabajo- familia (F1), $r=0.5194$ con el Desarrollo laboral y profesional (F3), $r=0.7520$ con las Condiciones y medio ambiente de trabajo (F6), $r=0.5928$ con la Seguridad y salud en el trabajo (F7), y $r=0.4823$ en la Autonomía y control en el trabajo (F10).
- Relaciones Interpersonales (F13), tuvo correlación de $r=0.4908$ con Equilibrio trabajo- familia (F1), y $r=0.5340$ con Bienestar en el trabajo (F5), $r=0.7022$ con las Condiciones y medio ambiente de trabajo (F6), $r=0.5625$ Seguridad y salud en el trabajo (F7), $r=0.5226$ Contenido y significado del trabajo (F8) $r=0.5607$ en Estabilidad laboral (F11).
- Se puede observar que de la Retroalimentación (F14) y el Desarrollo laboral y profesional (F3) se presenta un $r=0.5287$ de correlación.
- Observamos que el Apoyo organizacional (F15), impacta en el Equilibrio trabajo- familia (F1) en un $r=0.5074$, en $r=0.4954$ en el Desarrollo laboral y profesional (F3), $r=0.5006$ Motivación en el trabajo (F4), $r=0.7584$ Condiciones y medio ambiente de trabajo (F6), $r=0.4846$ Seguridad y salud en el trabajo (F7), $r=0.5901$ en Estabilidad laboral (F11), $r=0.7357$ Relaciones Interpersonales (F13), y $r=0.4471$ en la Retroalimentación (F14).
- Hay correlación entre el Reconocimiento (F16) de $r=0.4761$ con la Satisfacción en el trabajo (F2), $r=0.6434$ con el Desarrollo laboral y

profesional (F3), $r=0.7584$ con la Motivación en el trabajo (F4), $r=0.5402$ Condiciones y medio ambiente de trabajo (F6), $r=0.5316$ Contenido y significado del trabajo (F8) y de $r=0.7407$ en Autonomía y control en el trabajo (F10)

- El Factor global de CVL (F17), $r=0.8056$ con la Satisfacción en el trabajo (F2), $r=0.5804$ el Desarrollo laboral y profesional (F3), $r=0.7180$ la Motivación en el trabajo (F4), $r=0.8406$ el Bienestar en el trabajo (F5), $r=0.8574$ el Contenido y significado del trabajo (F8), $r=0.5721$ Autonomía y control en el trabajo (F10), y un $r=0.6285$ de Reconocimiento (F16).

En todas las correlaciones descritas se obtuvo un valor $p=0,00$; con excepción en las siguientes:

- F7 con F6 con un valor $p=0,01$
- F10 con F4 con un valor $p=0,01$ y
- F13 con F6 con un valor $p=0,01$

Por su parte, las correlaciones negativas más significativas se presentaron entre:

- Relaciones interpersonales (F13) y Bienestar en el trabajo (F5) con un valor $r=0.5340$ y un valor $p=0.15$
- Contenido y significado del trabajo (F8) un valor $r=0.5226$ y valor $p=0,18$.

CONCLUSIÓN

Conclusión.

A lo largo de la presente investigación sobre “calidad de vida laboral en policías reubicados en tareas no operativas de forma definitiva, pertenecientes a la jurisdicción Dirección Delegación Sanidad Mar del Plata, Bs. As., Argentina” se obtuvo como resultado un nivel medio en la CVL de la muestra evaluada.

Respecto a los resultados de cada una de las dimensiones de la CVL que constituyen nuestros objetivos específicos, se comprobó que:

En la dimensión factores individuales, el nivel de satisfacción respecto a las demandas y exigencias del puesto, disminuye en los efectivos que tienen familia a cargo y la motivación en el trabajo se incrementa en los policías que realizan actividad física.

En relación a la dimensión factores y medio ambiente del trabajo, se registraron niveles bajos de satisfacción, referidos al ambiente, seguridad y confort del nuevo puesto.

En la dimensión del trabajo y la organización, se observan altos niveles para el factor de la estabilidad laboral, siendo uno de los más elevados de todos los factores analizados, presentando bajos niveles de satisfacción en los demás factores que integran la dimensión, como participación en la toma de decisiones, autonomía y la retribución económica que perciben.

En cuanto a la dimensión del entorno socio laboral, se presentaron bajos niveles de satisfacción en los factores de retroalimentación y reconocimiento institucional, mientras que, en las relaciones interpersonales y el apoyo organizacional, el nivel se incrementa.

Por otra parte, de acuerdo a la legislación vigente (Decreto N°1050/09), y algunos de los resultados obtenidos, evidenciamos que la reubicación laboral de los efectivos designados a T.N.O es realizada por el jefe de la dependencia. Es importante aclarar, que parte de los policías con lesiones inherentes al servicio son recalificados según estipula la Ley N° 24557 que establece, dentro de sus objetivos, reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Dicho proceso es indicado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o por la Aseguradora de Riesgos de Trabajo y llevado adelante por un T. O perteneciente a la misma, quien inicialmente evalúa al efectivo, realizando luego la visita a Delegación Sanidad o a la dependencia policial donde el efectivo cumplía tareas, con el fin de informar el estado actual del trabajador y realizar el Análisis ocupacional de los puestos alternativos de reubicación donde el efectivo podría ser reubicado.

Otorgada el alta laboral, quien designa el puesto de reubicación es el jefe de la dependencia, como estipula el Decreto N°1050/09, según disposición y necesidades específicas de la misma, quedando a cargo del T.O en los casos recalificados efectuar los seguimientos respectivos a fin de constatar el desempeño adecuado en el nuevo puesto de reubicación.

En el caso de los policías con enfermedades no inherentes al servicio, la reubicación es efectuada por el jefe de la dependencia según necesidades de la institución y de acuerdo a las indicaciones dadas por Sanidad, quien actualmente en su equipo de profesionales no tiene incorporado al T.O; no realizando controles de estas reubicaciones, ya que la reglamentación no plantea el desarrollo de seguimiento institucional para evaluar si son satisfactorias.

A partir de la presente investigación, nos surge como interrogante, conocer cuál sería el impacto del ejercicio profesional del Terapeuta Ocupacional como parte del equipo del Departamento de Salud Ocupacional y Sanidad policial.

Nos parece importante valorar el aporte del Terapeuta Ocupacional en el área laboral y en el ámbito de salud de policía, con el fin de intervenir desde los diferentes niveles de prevención de la salud, favoreciendo el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, formando parte del equipo de trabajo en diferentes ámbitos policiales, como el Departamento de Salud Ocupacional, Sanidad, Capital Humano de 911 emergencias, Servicios Sociales, Área de ingreso a policía, entre otros.

Si bien el T. O interviene como parte del proceso de recalificación en las lesiones inherentes al servicio, el mismo no forma parte del equipo profesional de policía, tomando solo intervención en los casos derivados por la Aseguradora.

Actualmente, existe una reglamentación vigente (Decreto 1050/09) que menciona la nomenclatura de profesionales de la salud pertenecientes al Ministerio de seguridad de la Provincia de Buenos Aires, dentro del Boletín oficial N°16/2014, en donde se especifica la existencia del Departamento de Salud Ocupacional de la policía. Este Departamento, entre otras funciones, nuclea a diferentes profesionales de la salud de las distintas especialidades, de acuerdo con la problemática sanitaria laboral a tratar y emite dictamen en el ámbito de su incumbencia, pudiendo ingresar los profesionales a la Institución, ya sea como personal contratado o profesional con cargo y jerarquía policial.

También, atiende la demanda de consultas de atención primaria de salud del personal policial que lo requiera y ejerce el control periódico de salud de aquellos que se desempeñan en el ámbito de las Jefaturas Departamentales de Seguridad registrándolo en el legajo sanitario individual.

Es importante destacar, que en la actualidad no hay Terapeuta Ocupacional que pertenezca y preste servicio a policía, sino que las intervenciones que se realizan desde Terapia Ocupacional se hacen a partir de ART, por lo que consideramos fundamental incorporar nuestra profesión en todo el proceso de prevención llevado a cabo en este Departamento y sus Delegaciones.

Como futuras Terapistas Ocupacionales creemos importante promocionar nuestro rol profesional y la existencia de este espacio laboral a cubrir, para propiciar, mediante nuestra intervención, un cambio organizacional, fomentando la capacitación en el cuidado de la salud en todos los ámbitos y estructura jerárquica policial; potenciando el desarrollo laboral de los efectivos, favoreciendo la autonomía, los vínculos, promoviendo ambientes de trabajo saludables y seguros, propiciando así el sentimiento de éxito y motivación personal, lo cual impactaría directamente en la calidad de vida laboral, siendo este un recurso humano de gran importancia, al que debe cuidarse y permitir su desarrollo, tanto como sea posible.

Una de las intervenciones posibles estaría destinada a la evaluación funcional del efectivo junto al equipo médico de Sanidad, efectuando luego el análisis ocupacional de los puestos alternativos de reubicación teniendo en cuenta la integridad de la persona, a fin de favorecer una reubicación satisfactoria, realizando luego seguimientos destinados a valorar el desempeño ocupacional en el nuevo puesto, evaluando aspectos favorables y desfavorables de la nueva actividad e implementando técnicas y procedimientos que minimicen o eliminen riesgos.

También, la implementación de talleres preventivos a fin de evitar enfermedades laborales, abordando diferentes temas relacionados con el mantenimiento y cuidado de la salud, manejo del estrés, importancia del desarrollo de actividad física y actividades recreativas, capacitación del efectivo en higiene postural, ejercicios diarios, pausas activas, adaptaciones del puesto, etc.

El ser humano es un ser dinámico, lo que lleva a que la sociedad cambie constantemente, y así su forma de pensar, sus necesidades, como también la forma de percibir, relacionarse e interactuar con el mundo. Por medio del trabajo el hombre ejerce una función transformadora de lo social, por lo que la salud y el bienestar de la población trabajadora, es uno de los componentes fundamentales para el crecimiento de un país y a su vez refleja el estado de progreso y evolución de la sociedad.

Por esto es necesario que las instituciones se actualicen, organicen y que lleven adelante políticas de Salud Ocupacional, a partir del aporte enriquecedor de las diferentes disciplinas de la salud, persiguiendo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones y los puestos de trabajo, mejorando así los niveles de calidad de vida laboral y favoreciendo mediante el desarrollo del trabajo motivado y saludable, una interacción satisfactoria y enriquecedora con el grupo social y la cultura en el que este se desarrolle.

... Sabemos que no es tarea fácil, tenemos por delante nuevos desafíos y caminos por recorrer, nuevos campos de trabajo que explorar, este es nuestro aporte como futuras Lic. en T.O, en beneficio de las personas y la sociedad...

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- Alexopoulos, E. C. et. al. (2014). Explorando niveles de estrés, satisfacción laboral y calidad de vida en oficiales de policía de Grecia. *Safety and Health at Work* 5, pp. 210-215. Journal homepage: www.e-shaw.org
- Almudena Segurado Torres, Esteban Agulló (2002) *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. Tomás Universidad de Oviedo. Psicothema ISSN 0214-9915 CODEN PSOTEG 2002.Vol. 14, n°4, PP. 828-836 Copyright Psicothema.
- Boletín informativo N°16. Resolución N°578, anexo Ic. *Nomenclador de funciones y directorio de competencias Superintendencia general de policía. Dirección de Sanidad*. Boletín oficial del Ministerio de Seguridad de la República Argentina. La Plata, Bs. As, Argentina. 29 de abril de 2014. <https://boletin.mseg.gba.gov.ar/index.aspx?idb...>
- Bond, J. et. al. (3013). Association of Traumatic Police Event Exposure with Sleep Quality and Quantity in the BCOPS Study Cohort. *Int J Emerg Ment Health. Authormanuscript* 15(4), pp. 255-265.
- Corrine, Alejandra; Ramos Flores (2007) *Estudio de factores de*

riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una institución educativa. (Tesis de grado). Escuela nacional de medicina y homeopatía México DF.

- Cuello, J; García Mayor, M; Márquez, M. (2006). *Calidad de vida en niños con Artritis Reumatoide juvenil*. (tesis de grado). Universidad nacional de Mar del Plata, Argentina.

- Durán María Martha. (2010) *Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Escuela de ciencias de la administración Universidad estatal a distancia, Costa Rica. mduranr@uned.ac.cr

- Granados P, Isabel. (2011) *Quality of working life: history, dimensions and benefits*. I V N Revista de investigación en Psicología - vol. 14. N ° 2 PP. 220- 221. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Hernández Sampieri, R. Fernández Corrado, Baptista L.P(1998). *Metodología de la investigación*. Ed. MC Graw Hill, 2da Edición, México. p. 172.

- Huizink, A. C. (2006). Quejas de salud a largo plazo en desastres aéreos de Ámsterdam en agentes de policías y bomberos. *Occup Environ Med* 2006; 63, pp. 657-662.

- Jaymen L. E; Sara Lal (2016). Blood Pressure, Sleep Quality and Fatigue in Shift Working Police Officers: Effects of a Twelve Hour Roster System on Cardiovascular and Sleep. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13, 172. doi: 10.3390/ijerph13020172.

- Jones, S. L; Mason, T. (2002). Quality of treatment following police detention of mentally disordered offenders. *Journal of Psychiatric and Mental*

Health Nursing, 9, pp. 73-80.

- López, E. M; Leite, L. P. (2015). Deficiencia adquirida no trabalho em policiais militares: significados e sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 27(3), pp. 668-677.
- Morales Manrique, C; Valderrama Zurian, J. C. Calidad de Vida en Policías: Avances y Propuestas. *Papeles del Psicólogo*. Vol. 33(1), pp. 60-67.
- O.I.T. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Oficina de país de la OIT para la Argentina.
- Patlán Pérez, Juana (2016). Calidad de vida en el trabajo. Ed. El manual moderno S.A de C.V. Ciudad de México, México. (2006).
- Rodríguez, D. et. al. (2015). Saúde do trabalhador e qualidade de vida: experiência em um batalhão de Polícia Comunitário do sertão cearense. *Motrivivência v. 27, n. 44*, pp. 142-149.
- Sánchez-Teruel, D; Robles-Bello, M. A. (2014). Personalidad y resiliencia en un cuerpo especial de la Policía Nacional de España. *Journal of Work and Organizational Psychology* 30, pp. 75-81.
- Slottje, P. et. al. (2007) Health-related quality of life of firefighters and police officers 8.5 years after the air disaster in Amsterdam. *Quality of Life Research* 16, pp. 239-252.
- Smt. Rashmi Hunnur: et. al. (2014). Workplace Stress – Causes of Workplace Stress in Police Department: A Proposal for Stress Free Workplace. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 16(3), pp.39-47.

- Stamatis Eltib; Zainab Sani Nass; et. al. (2017). Is the Public Willing to Help the Nigerian Police During the Boko Haram Crisis? A Look at Moderating Factors. *J Police CrimPsych* DOI 10.1007/s11896-017-9234-0
- Thomas, C. et. al. (2002). Exposición Crítica de incidentes y calidad de sueño en oficiales de policía. *Psychosomatic Medicine* 6, pp. 345-352.

Referencias

- Almudena Segurado Torres y Esteban Agulló (2002) en *Psicothema* (2002).
Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social Tomás Universidad de Oviedo en *Psicothema* ISSN 0214 - 9915
CODEN PSOTEG 2002. Vol. 14, nº 4, pp. 828-836 Copyright © 2002
Psicothema.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., Y Cañas, J. J. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), p.143.
- OIT (1987) en Patlán Pérez Juana (2016). *Calidad de vida en el trabajo*, Ed. El manual moderno S.A de CV. Ciudad de México, México.
- Neffa, J.C (1997) en Patlán Pérez Juana (2016). *Calidad de vida en el trabajo*, Ed. El manual moderno S.A de CV. Ciudad de México, México.
- OIT (2014) en Patlán Pérez, Juana. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Ed. El manual moderno S.A de CV. Ciudad de México, México.
- OMS (2003) en Patlán Pérez, Juana. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Ed. El manual moderno S.A de CV. Ciudad de México, México.
- OMS (2006) en Patlán Pérez, Juana. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Ed. El manual moderno S.A de CV. Ciudad de México, México.

Patlán Pérez, Juana (2016). Calidad de vida en el trabajo. Ed. El manual moderno S.A de C.V. Ciudad de México, México. (2006).

Trejo (2013) en Patlán Pérez, Juana. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Ed. El manual moderno S.A de CV. Ciudad de México, México.

Neffa (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Ed. HVMANITAS-CEIL, Bs As, Argentina, 2002

ANEXO I

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO PARA EL PERSONAL POLICIAL CON TNO DEFINITIVO.

La presente escala forma parte de un proceso de investigación para una tesis de grado, de la carrera de Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio social, de la Universidad Nacional de Mar del Plata, cuyo tema de estudio es valorar la calidad de vida en el trabajo de los efectivos de la policía de la provincia de Buenos Aires que por enfermedades inherentes o no al servicio que pasan a desarrollar Tareas No Operativas de forma definitiva.

La información recopilada no se transmitirá ni procesará para ningún otro propósito, excepto confirmar la exactitud de las respuestas del mismo con fines estadísticos.

La misma es de carácter confidencial y anónima, a fin de cumplir con los requisitos de privacidad y protección de los datos.

A continuación, le presentamos enunciados acerca de cómo podría llegar a ser su trabajo y su entorno laboral, a los que le solicitamos pueda responder de acuerdo a su vivencia personal sobre diversas situaciones que se presentan en lo cotidiano de su vida laboral. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas, sólo nos interesa conocer su opinión para nuestra investigación.

Cada enunciado tiene seis opciones de respuesta:

- **TD** Totalmente en Desacuerdo
- **D** En Desacuerdo
- **MD** Moderadamente en Desacuerdo
- **MA** Moderadamente de Acuerdo
- **A** De Acuerdo
- **TA** Totalmente de Acuerdo.

Coloque al lado de cada oración la respuesta según como usted lo vivencia...

EJEMPLO:

- En la actualidad me siento motivado con mi nuevo puesto de trabajo.

A

- Me siento satisfecho con el trato que tengo con mis compañeros de la dependencia. **TD.**

FECHA:

ENTREVISTA N°:

Coloque al lado de cada oración la respuesta según como usted lo vivencia...

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Moderadamente en de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

EN MI TRABAJO....

1. Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo
2. En esta institución me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.
3. Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta institución.
4. En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.
5. Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la institución.
6. Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.
7. Esta institución se preocupa por mi desarrollo profesional lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.
8. Me siento motivado en mi trabajo por el sueldo que recibo.
9. Me siento comprometido cuando elijo cómo realizar mis actividades en el trabajo.
10. Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.
11. Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en mi trabajo.
12. En esta institución tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo.

13. Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Moderadamente en de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

EN MI TRABAJO....

14. Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.

15. Cuando se logran los objetivos en esta dependencia me siento satisfecho con mi contribución.

16. Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.

17. El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.

18. En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral.

19. Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad.

20. Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.

21. Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.

22. Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.

23. Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.

24. En esta institución me siento motivado por las actividades que realizo.

25. En esta institución me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.

26. En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.

27. Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado.

28. Me siento identificado con mi trabajo.

29. Me siento satisfecho realizando mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Moderadamente en de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

EN MI TRABAJO....

30. El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.

31. Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.

32. La institución donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones.

33. Esta institución se preocupa por mi desarrollo laboral.

34. Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.

35. Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.

36. En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.

37. Me siento cómodo en mi trabajo.

38. Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.

39. Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo.

40. Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.

41. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.

42. El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo.

43. Me siento a gusto con mi horario de trabajo.

44. En esta institución me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo.

45. Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Moderadamente en de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

EN MI TRABAJO....

- 46. Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.
- 47. Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.
- 48. Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.
- 49. Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.
- 50. Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.
- 51. En esta dependencia tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
- 52. Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.
- 53. Mi trabajo me inspira.
- 54. Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.
- 55. El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta institución.
- 56. Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.
- 57. Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta institución.
- 58. Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.
- 59. Me siento satisfecho con el trabajo que tengo.
- 60. Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Moderadamente en de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	-----------------------------	-----------------------------	------------	-----------------------

TD	D	MD	MA	A	TA
----	---	----	----	---	----

EN MI TRABAJO....

61. La institución me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.

62. Me siento incompetente porque mi trabajo en la institución está mal pago.

63. La institución me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.

64. Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la institución no toma medidas para prevenir riesgos laborales.

65. Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.

66. Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades.

67. En esta institución me siento realizado con mi trabajo.

68. Me entusiasma trabajar en esta institución.

69. Me entusiasma trabajar en esta institución sin temor a perder mi empleo.

70. Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la institución.

71. Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.

72. En esta institución la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones.

73. Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Moderadamente en de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

EN MI TRABAJO....

74. Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.

75. Me entusiasmo cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.

76. Mi trabajo es estable.

77. En esta institución me puedo comunicar con el personal de todas las áreas.

78. En esta institución soy reconocido por mi desempeño en el trabajo.

79. En esta institución se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.

80. Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.

81. Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.

82. Me produce malestar que mi trabajo está mal pago.

83. Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.

84. Me alegra que en mi trabajo me motivan a seguir adelante.

85. En esta institución recibo apoyo de mis superiores.

86. Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo.

87. Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.

88. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.

89. Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Moderadamente en de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

EN MI TRABAJO....

90. Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.
91. Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras.
92. En esta institución no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo.
93. Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente.
94. Mi jefe reconoce mi esfuerzo en el trabajo.
95. Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.
96. En la institución, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.
97. Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo.
98. Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
99. Me gusta trabajar en esta dependencia.
100. En esta institución soy más productivo trabajando.
101. Me siento competente en este trabajo.
102. Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.
103. Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.
104. Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Moderadamente en de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

EN MI TRABAJO....

105. Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en mi trabajo.

106. Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.

107. Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.

108. Me siento valorado por la institución cuando reconocen mi trabajo.

109. Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.

110. Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.

111. En esta dependencia tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.

112. Me siento realizado con las actividades que desempeño en esta institución.

113. Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.

114. En esta institución tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.

115. Me siento responsable trabajando en esta institución.

116. En esta dependencia se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.

117. Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.

118. Edad:

120. Estudios cursados:

122. ¿Cuántos hijos tiene?:

123. ¿Con qué personas vive en su hogar?:

119. Sexo:

121. Estado civil:

- 124. Familia (n° personas) a cargo:
- 125. ¿En qué turno trabaja?:
- 126. Personal a cargo: 127. ¿Cuántos?:
- 128. Horas que trabaja por día:
- 129. Años de antigüedad en policía:
- 130. Antigüedad en el puesto actual:
- 131. ¿Cuáles son sus días de descanso semanal?:
- 132. Descanso en la jornada laboral:
- 133. ¿Cuántos minutos?:
- 134. ¿En los últimos 12 meses ha asistido a cursos pagos por la institución?
- 135. ¿Realiza actividad física?:
- 136. Horas que utiliza en la semana para actividades de esparcimiento:
- 137. Motivo de elección de la carrera policial:
- 138. ¿Su pase a TNO se debe a enfermedad/lesión ocasionada en su trabajo?:
- 139. ¿Cuál?:
- 140. Persona que lo designó en el puesto actual:
- 141. ¿Cuál es su puesto actual?:

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

ANEXO II

Derechos, deberes y prohibiciones del personal policial.

A continuación, se hará mención a los artículos de la ley 13.982 de personal de la policía de la Provincia de Buenos Aires y del decreto 1050/09,

que respaldan teóricamente nuestro tema de estudio acerca de los deberes, derechos y prohibiciones de los efectivos con TNO DEFINITIVO.

Lineamientos y reglamentaciones dispuestos en la ley de personal, número 13.982:

ARTÍCULO 10. El personal gozará de los siguientes derechos:

- b) Al uso de uniforme, insignias, atributos, especialidad y función, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.
- c) A portar el arma reglamentaria cuando se encontrare franco de servicio, operativas con los alcances que establezca la reglamentación.
- m) A la capacitación permanente.
- n) A requerir que se adopten las medidas de higiene y seguridad laboral que protejan al trabajador de los riesgos propios de cada tarea.

ARTÍCULO 11. El personal tendrá los siguientes deberes:

- b) Portar el arma reglamentaria y los demás elementos provistos por la Institución durante la prestación del servicio, excepto cuando por razones especiales sea relevado de este deber.
- d) Usar el uniforme, las insignias y los atributos de su grado, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.
- e) Intervenir para evitar la comisión de delitos y detener a sus autores, siempre que se encuentre en servicio. Si voluntariamente interviniera encontrándose fuera de servicio, los actos que realice para cumplir el cometido indicado en este inciso y sus consecuencias, serán considerados a todos los efectos como actos de servicio.

DECRETO 1050/09

Título IX

SITUACIÓN DE REVISTA

Capítulo II

Licencia por enfermedad

ARTÍCULO 45.- En caso de enfermedad o lesiones corporales de corto tratamiento y ajenas al servicio que demanden ausencias continuas o alternadas, las licencias médicas que se concedan, dentro del mismo año calendario, serán con goce íntegro de sueldo hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días corridos o alternados. Toda otra licencia médica que exceda los términos señalados y que se otorgue durante el año calendario, será sin percepción de haberes.

La oficina de personal del destino del agente deberá comunicar dicha circunstancia a la subsecretaría con competencia en materia de recursos humanos que deberá elevar las actuaciones a la subsecretaría con competencia en materia administrativo contable a efectos de practicarse las retenciones sobre los haberes, sin más trámite.

ARTÍCULO 46.- Para el otorgamiento de una licencia por enfermedad, los titulares de dependencia deberán exigir la constancia que acredite la causal invocada, aplicando en su defecto las medidas que impone el régimen disciplinario, siendo esto abarcativo de las situaciones en donde el personal policial requiera la licencia a domicilio y no se lo halle en el mismo, solo justificable por causa mayor debidamente acreditada.

ARTÍCULO 47.- La solicitud de licencia por enfermedad referida en el artículo anterior deberá efectuarse el día de inicio de la misma, mediante el formulario correspondiente, en la dependencia en donde el personal policial preste servicio, en la delegación de sanidad de su jurisdicción o la más cercana a su domicilio.

ARTÍCULO 48.- Los certificados médicos emitidos por la Autoridad de Aplicación, mediante la subsecretaría con competencia en materia de sanidad, constituyen los únicos comprobantes válidos para legalizar la ausencia del personal policial en su destino de revista. Las certificaciones médicas particulares no eximen de la presentación en el servicio, pudiendo constituir información complementaria para las actuaciones que se produzcan.

ARTÍCULO 49.- Todo personal policial bajo seguimiento de una junta médica, una vez finalizada la misma, deberá tomar conocimiento de las conclusiones emitidas y de la nueva fecha de citación, si esto correspondiere. La falta de presentación en las fechas y horas fijadas, constituye falta grave.

Capítulo II

Aptitudes requeridas para cada grado y subescalafón
reconocimiento médico

ARTÍCULO 7.- Para ingresar a la Institución, permanecer en ella o aspirar al ascenso que en cada caso pudiera corresponder, se deberán poseer aptitudes psicofísicas adecuadas de acuerdo a la naturaleza de las tareas propias de cada uno de los subescalafones, conforme lo determine la Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 11.- En los dictámenes médicos se pondrá de manifiesto si la ineptitud del personal policial es o no absoluta para las funciones del subescalafón, grado y cargo.

ARTÍCULO 12.- El dictamen deberá especificar las siguientes circunstancias:

- 1) Diagnóstico. En caso de anormalidad, establecer afección o defecto físico que la produce.
- 2) Etiopatogenia de la enfermedad o defecto, determinando fundadamente, si ha sido adquirida en ocasión o como consecuencia del servicio.
- 3) Grado de incapacidad para el servicio.

ARTÍCULO 13.- La clasificación del estado de incapacidad, en todos los casos deberá encontrarse relacionado con la naturaleza de las tareas correspondientes al subescalafón, grado y cargo en que se desempeñare el personal policial.

Obligaciones y derechos

ARTÍCULO 32.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9 de la “Ley de Personal”, el personal policial tendrá la obligación de aceptar el destino que se le asigne.

ARTÍCULO 34.- El uso de arma de fuego reglamentaria, uniforme, insignias, distintivos, atributos y demás prendas, establecidos en el artículo 11 de la “Ley de Personal” será reglamentado por la Autoridad de Aplicación.

Capítulo IV

Actividad limitada.

ARTÍCULO 138.- Se podrá dictaminar el alta en tareas no operativas (TNO) del personal que padezca lesiones o enfermedades que le impidan el ejercicio de las funciones propias de su grado y función. Las tareas no operativas (TNO) serán adecuadas a su limitación psicofísica, con o sin reducción horaria, sin uso de arma, por un lapso de hasta seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses más, cuando se estimare que su total recuperación podrá ocurrir en dicho término. Vencido dicho plazo, se aplicará en su caso el artículo 25 de la presente reglamentación.

ARTÍCULO 139.- El personal al que se asigne tareas no operativas (TNO) no gozará de los derechos previstos en el artículo 10 incisos b) y c) de la “Ley de Personal”, y se encontrará exento de los deberes impuestos por el artículo 11 incisos b), d) y e) de la citada normativa.

ARTÍCULO 140.- Cuando al personal policial se le dictamine reposo ambulatorio terapéutico (RAT) o readecuación en tareas no operativas (TNO), el titular de la dependencia deberá retirar el arma reglamentaria.

ARTÍCULO 141.- El retiro del arma subsistirá por el tiempo que demande la recuperación del personal policial y hasta el reintegro al servicio con alta médica plena en tareas propias de su subescalafón, previo dictamen médico correspondiente que así lo indique.

ARTÍCULO 142.- El régimen horario de prestación de servicios será determinado por la subsecretaría con competencia en materia sanitaria en virtud de la discapacidad y/o limitación psicofísica que presente el personal herido.

Las tareas serán encomendadas por el jefe directo, teniendo en consideración el dictamen médico respectivo, siendo en todos los casos tareas no operativas.

ARTÍCULO 143.- No podrá cumplir tareas en horas extraordinarias de labor (C.O.RE.S.) ni prestaciones especiales de seguridad (POLAD), el personal policial que goce de reducción horaria por razones de salud.

ARTÍCULO 144.- La subsecretaría con competencia en materia sanitaria deberá precisar el porcentaje de incapacidad que presenta el personal policial. Asimismo, se determinará si fue adquirida en acto de servicio a través de la resolución de las actuaciones que al efecto se hubieren iniciado.

ARTÍCULO 145.- El personal policial que presente una incapacidad parcial y permanente, una vez vencidos los plazos de disponibilidad por enfermedad en acto de servicio, será pasado a actividad limitada mediante disposición de la subsecretaría con competencia en materia sanitaria.

El personal cuya incapacidad fuera total podrá solicitar el pase a esta situación de revista, hasta cumplir el tiempo necesario para acceder al beneficio de retiro o jubilación.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

ANEXO III

Autorización de la autora.

A continuación, se adjunta, a pedido del jurado, copia de la conversación llevada a cabo vía mail, con la autora de la escala aplicada, la Sra., Juana Patlán Pérez, donde consta la autorización de la autora para realizar las modificaciones mínimas necesarias que permitan su aplicación pero que no interfieran con su contenido.

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

The screenshot shows a Gmail inbox on a desktop browser. The search bar contains "respuesta Patlan". The selected email is from Yanina Valeria Vazquez Ponce to Karina Lopez. The email content discusses a thesis on CVL in police officers and offers to provide a copy of the thesis.

REDACTAR

Recibidos (19)
Destacados
Enviados
Borradores (6)

Más etiquetas ▾

K Karina ▾ +

No hay chats recientes.
[Inicia uno nuevo.](#)

De: Yanina valeria Vazquez ponce <indiaytango12@gmail.com>
Enviado: viernes, 23 de junio de 2017 19:37
Para: patlanjuana@hotmail.com
Asunto: CONSULTA ESCALA CVL

Hola Juana, somos estudiantes de la carrera de Licenciatura en Terapia Ocupacional, de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, nos ponemos nuevamente en contacto con usted para comentarle que hemos avanzado con nuestro plan de tesis, cuyo tema, le recordamos, es "CVL en policías que desarrollan Tareas No Operativas en forma definitiva en Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina", como le mencionamos en un mail anterior, hemos leído sobre su trabajo de investigación, y la escala que diseño, que nos envió completa además, y junto con nuestro asesor metodológico pensamos que podría aplicarse a nuestra población...por lo que nuestra consulta es por supuesto si usted estaría de acuerdo con que apliquemos su escala, y si sería posible cambiar algunas palabras debido a las diferencias en ciertas nominaciones con respecto a donde desarrolla su puesto de trabajo nuestra población, por ejemplo, en lugar de poner organización, pondríamos institución o dependencia policial...

Y también decirle que, si en algún aspecto, desde nuestra perspectiva, podemos aportar a su investigación, le enviaremos copia de nuestra tesis por supuesto.

Sin mas, y a la espera de una respuesta, la saludamos atentamente.

Anahi Oliver
Karina Lopez

“Calidad de Vida Laboral en policías reubicados en Tareas No Operativas en forma definitiva, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina”

