

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

Tema: “Factores de riesgo psicosocial y desempeño en los Agentes Civiles de Tránsito del GAD Municipalidad de Ambato.”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano

Autora: Psicóloga Organizacional Ana Gabriela Freire Martínez

Director: Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrados por los señores: Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster e Ingeniero Juan Enrique Ramos Guevara, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de Posgrados de la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “Factores de riesgo psicosocial y desempeño en los Agentes Civiles de Tránsito del GAD Municipalidad de Ambato”, elaborado y presentado por la Psicóloga Organizacional Ana Gabriela Freire Martínez, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Juan Enrique Ramos Guevara, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Factores de riesgo psicosocial y desempeño en los Agentes Civiles de Tránsito del GAD Municipalidad de Ambato”, le corresponde exclusivamente a la Psicóloga Organizacional Ana Gabriela Freire Martínez, Autor bajo la Dirección del Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Psicóloga Organizacional Ana Gabriela Freire Martínez

c.c.:1803699048

AUTORA

Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster.

c.c.:1803101243

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Psicóloga Organizacional Ana Gabriela Freire Martínez
c.c.:1803699048

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
DEDICATORIA.....	xiii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	3
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	3
2.1. Área de conocimiento.....	3
2.2. Líneas de investigación	3
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	3
3.1. Tiempo de ejecución	3
3.2. Financiamiento	3
3.3. Autor.....	3
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	4
4.1. Definición del problema de la investigación.....	4
4.2. Objetivos de la investigación	6
4.3 Justificación de la investigación.....	6
4.4 Marco teórico referencial	7
4.5 Metodología	13
4.6 Análisis de población y muestra.....	18
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS:.....	72
7. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO DEL GADMA.	73
8. ESTRATEGIAS PREVENTIVAS PARA MINIMIZAR RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO DEL GADMA.	73
9. CONCLUSIONES.....	78

10. RECOMENDACIONES	79
11. REFERENCIAS CITADAS	80
12. ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Herramientas y Materiales.....	3
Tabla 2. Evaluación de Desempeno	3
Tabla 3. Resultados de la dimensión Participación, Implicación y Responsabilidad (a)	4
Tabla 4. Resultados de la dimensión Participación, Implicación y Responsabilidad (b)	4
Tabla 5. Resultados de la dimensión Participación Implicación y Responsabilidad (c).	19
Tabla 6. Resultados de la dimensión Formación, Información y Comunicación (a)	21
Tabla 7. Resultados de la dimensión Formación, Información y Comunicación (b)	22
Tabla 8. Resultados de la dimensión Gestión del tiempo (a)	23
Tabla 9. Resultados de la dimensión Gestión del tiempo (b)	24
Tabla 10. Resultados de la dimensión Cohesión de grupo (a).....	25
Tabla 11. Resultados de la dimensión Cohesión de grupo	26
Tabla 12. Estrategias de la dimensión Participación, Implicación y Responsabilidad.....	27
Tabla 13. Estrategias de la dimensión Formación, Información y Comunicación.....	28
Tabla 14. Estrategias de la dimensión Gestión del tiempo	29
Tabla 15. Estrategias de la dimensión Cohesión de grupo	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evaluación de Desempeno	43
Gráfico 2. Dimensión, Participación, Implicación y Responsabilidad.....	64
Gráfico 3. Formación, Conformación y Comunicación	66
Gráfico 4. Gestión del Tiempo	69
Gráfico 5. Cohesión de Grupo	71

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por ser quien guía mis pasos en el diario vivir, y por permitirme contar con una familia unida la cual siempre me brinda amor, confianza, seguridad y sobre todo apoyo incondicional.

DEDICATORIA

A mis padres que me han dado la existencia, y en ella la capacidad por superarme y desear lo mejor por este camino difícil y arduo de la vida. Gracias por ser como son, porque su presencia ha sido de gran ayuda para cada día me han enseñado a ser más humana.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “Factores de riesgo psicosocial y desempeño en los Agentes Civiles de Tránsito del GAD Municipalidad de Ambato.”

AUTOR: *Psicóloga Organizacional Ana Gabriela Freire Martínez*

DIRECTOR: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster.*

FECHA: *04 de marzo de 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se ha realizado a partir de la importancia de los factores psicosociales dentro del ámbito laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato y su Unidad de Agentes Civiles de Tránsito con la finalidad de conocer si los mencionados factores se han tornado un riesgo para el bienestar emocional de los Agentes Civiles de Tránsito. Mediante la aplicación del test de Navarro se podrá conocer el grado de riesgo que tienen los factores psicosociales de los agentes civiles de tránsito ya sea: Adecuado, Inadecuado o Muy Inadecuado. El cuestionario consta de 30 preguntas divididas en las siguientes dimensiones: participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo y cohesión del grupo, encontrándose en todas las dimensiones que los riesgos psicosociales son Inadecuados y Muy Inadecuados. La nota del desempeño de los Agentes Civiles de Tránsito del GADMA se obtuvo mediante una evaluación técnica realizada por la propia institución en el mes de diciembre del 2019, basada en formularios que emite el Ministerio de Trabajo, lo que arrojó un desempeño regular dentro de las actividades que realizan en sus puestos de trabajo. Esta calificación corresponde a una situación laboral con varias falencias e ineficiencias. Según los resultados obtenidos se ha podido constatar que los factores de riesgo psicosocial influyen en el desempeño laboral de los Agentes Civiles de Tránsito del GAD Municipalidad de Ambato. Por lo que se elaboró estrategias de mejora que minimicen los factores de riesgo psicosocial con el propósito de conseguir un óptimo desarrollo en las actividades de cada Agente Civil de Tránsito, aumentando la productividad, satisfacción y compromiso laboral dentro del GAD Municipalidad de Ambato. Se ha tomado en cuenta

los factores que influyen dentro del desempeño laboral como la satisfacción laboral, el clima laboral y la productividad que tienen los Agentes Civiles dentro de sus actividades.

DESCRIPTORES: *FACTORES PSICOSOCIALES, TEST DE NAVARRO, DESEMPEÑO LABORAL, CLIMA LABORAL. EVALUACION DE DESEMPEÑO, SATISFACCIÓN LABORAL, PRODUCTIVIDAD, BIENESTAR EMOCIONAL, GESTIÓN DEL TIEMPO. COHESIÓN DEL GRUPO.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

THEME: “Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en los Agentes Civiles de Tránsito del GAD Municipalidad de Ambato.”

AUTHOR: *Psicóloga Organizacional Ana Gabriela Freire Martínez*

DIRECTED BY: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster.*

DATE: *March 04, 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

The research has been carried out based on the importance of psychosocial factors within the workplace of the Autonomous Decentralized Government of the Canton Ambato and its Unit of Civil Traffic Agents in order to know if the aforementioned factors have become a risk to well-being Emotional of the Civil Traffic Officers. Through the application of the Navarro test, it will be possible to know the degree of risk that the psychosocial factors of civil traffic agents have, either: Adequate, Inadequate or Very Inadequate. The questionnaire consists of 30 questions divided into the following dimensions: participation, involvement and responsibility; training, information and communication; time management and group cohesion, finding in all dimensions that psychosocial risks are Inadequate and Very Inadequate. The performance grade of the GADMA Civil Traffic Agents was obtained through a technical evaluation carried out by the institution itself in December 2019, based on forms issued by the Ministry of Labor, which showed a regular performance within the activities that they carry out in their jobs. This qualification corresponds to a work situation with several shortcomings and inefficiencies. According to the results obtained, it has been possible to verify that the psychosocial risk factors influence the work performance of the Civil Traffic Officers of the GAD Municipality of Ambato. Therefore, improvement strategies were developed that minimize psychosocial risk factors in order to achieve optimal development in the activities of each Civil Traffic Agent, increasing productivity, satisfaction and work commitment within the GAD Municipality of Ambato. The factors influencing job performance such as job satisfaction,

the work environment and the productivity of Civil Agents within their activities have been taken into account.

KEYWORDS: *PSYCHOSOCIAL FACTORS, NAVARRO TEST, LABOR PERFORMANCE, LABOR CLIMATE. PERFORMANCE EVALUATION, JOB SATISFACTION, PRODUCTIVITY, EMOTIONAL WELL-BEING, TIME MANAGEMENT. GROUP COHESION.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está estructurado según se detalla a continuación:

La primera parte se encuentra constituida por el tema del proyecto de investigación, para lo cual se planteó un problema de una forma extensa; es decir se realizó un análisis a nivel macro, meso y micro; así mismo, se delimito las líneas de investigación, en las cuales se detalla el área del conocimiento como es el área Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho y la línea de investigación al Desarrollo Social y Humano.

Por otro lado, también se detalla la información del trabajo de titulación en el cual se determinó el tiempo de ejecución, el financiamiento y los datos de la autora del proyecto de investigación.

Se realizó la definición del problema de investigación, donde se detallan los antecedentes investigativos del tema, los mismos que se refieren a la información de investigaciones previas en relación al tema planteado, basándose en varios autores y sus estudios, además se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos, así como la justificación de la investigación.

Dentro del Marco teórico referencial se señaló las variables y sus categorías, asimismo se estableció la población a ser estudiada, también se detalló la metodología empleada, en la cual se aplicó un enfoque cuantitativo, también se trabajó con la modalidad de campo, ya que se estudiaron los hechos en forma directa de la realidad del personal, además se trabajó con la modalidad documental bibliográfica puesto que se investigó en libros, revistas y otras publicaciones que sirvieron como referencia para el presente trabajo de investigación.

Con respecto al nivel de investigación se realizó el nivel de tipo descriptivo porque se pudo analizar las variables del problema.

En relación a los resultados de la investigación se utilizó un Test psicométrico aplicado, Test de Navarro, en el que se pudo medir el nivel de Riesgo Psicosocial que presentan los Agentes Civiles de Tránsito.

Dentro del ámbito estadístico se realizó la desviación estándar del total de los resultados arrojados tanto del Test de Navarro como de la Evaluación de Desempeño; obteniendo resultados que permitan corroborar la incidencia de la una variable (Riesgo Psicosocial) y (Evaluación de Desempeño).

Como se mencionó en el párrafo anterior los resultados confirmaron la existencia de inconvenientes en el desempeño laboral, lo que ratifica la incidencia negativa de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral. Según los resultados obtenidos, se ha propuesto la elaboración de estrategias para minimizar los factores de riesgo psicosocial en los Agentes Civiles de Tránsito.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en los Agentes Civiles de Transito del GAD Municipalidad de Ambato.”

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Basándose en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, 2011); el área de conocimiento es Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho.

2.2. Líneas de investigación

La línea de investigación es la del desarrollo social y humano, pues el trabajo se realiza con personas que laboran en un determinado ambiente, en busca de una situación mejor.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Abril 2018 – septiembre 2019

3.2. Financiamiento

Tabla 1. Herramientas y Materiales

Ítem	(\$)
Impresiones	(\$) 15,00
Copias	(\$) 20,00
Transporte	(\$) 30,00
Equipos de Computación	(\$) 500,00
TOTAL	(\$) 565,00

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Gabriela Freire (2019)

3.3. Autor/es

Nombre: Ana Gabriela Freire Martínez

Grado académico: Tercer Nivel

Teléfono: 0998897490

Correo electrónico: gfreire89@gmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Los riesgos psicosociales, en definitiva, pueden afectar el normal desarrollo de las actividades dentro de la empresa, es decir, se produce un deterioro del desempeño laboral, lo que a su vez afecta en la productividad de la empresa; las inadecuadas condiciones de trabajo a las que están expuestos los empleados día tras día generan insatisfacción, concentración limitada, inquietud, desmotivación, ansiedad, preocupación, etc. Se ha demostrado en varios estudios de investigación que, al no prestar la debida atención a los Riesgos Psicosociales, estos pueden ocasionar varias afecciones a la salud.

La seguridad y salud en el trabajo se define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. A nivel mundial las organizaciones, han venido abordando el tema de riesgo psicosocial y desempeño laboral desde la Psicología Organizacional ya que el éxito de una empresa no está centralizado en las máquinas y resultados productivos, sino más bien están interesados en el conocimiento y fortalecimiento del ser humano. (Colombia, 2018)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) hace más de una década alertaba sobre cambios en la salud, en países desarrollados industrialmente, en especial con los riesgos psicosociales y las nuevas tecnologías. Actualmente gracias a la innovación tecnológica se ha producido varios cambios en el campo laboral debido a la reducción de esfuerzo físico e incremento de la interacción psicosocial.

El problema de los riesgos psicosociales en los trabajadores de las empresas a nivel de Ecuador es alto ya que los empleados se ven sometidos diariamente a diversos estímulos o situaciones que provocan que tengan un ritmo de trabajo muy alto pues las empresas buscan ser altamente competitivas pudiendo existir una afectación en la salud de los colaboradores. En la República del Ecuador, el Ministerio de Trabajo (MRL, 2013) en su publicación “Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación” realizada el 2013/09/27 afirma que: La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales. El mundo laboral ha sido impactado por el fenómeno de la globalización económica y el desarrollo de la ciencia y tecnología. Esto ha generado cambios en la estructura del empleo y en las condiciones de trabajo, que a su vez ha influido en el surgimiento de nuevos factores de riesgo psicosocial considerados peligrosos tanto para la seguridad y salud de los trabajadores como para la productividad de las empresas.

El Ecuador, al igual que los países vecinos, se ha desarrollado tanto en el sector social como industrial, destacando que no se ha despreocupado el tema de salud ocupacional, invirtiendo recursos en la creación de leyes encaminadas al mejoramiento de las condiciones del trabajo. Es así como, por ejemplo, el IESS señala en el artículo 1 del Reglamento del Seguro General de Riesgo de Trabajo que “En el ámbito de la prevención de riesgos del trabajo, integra medidas preventivas en todas las fases del proceso laboral, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, guardando concordancia con lo determinado en la normativa vigente y convenios internacionales ratificados por parte del Estado. (IESS, 2016).

En los últimos años, el Ecuador se ha visto en la necesidad de priorizar el tema de los factores de riesgo psicosocial puesto que ha ido adquiriendo cada vez más relevancia por las evidencias encontradas en la relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el bajo desempeño de los trabajadores; por tanto, los riesgos psicosociales, deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener un rendimiento eficiente de los trabajadores. Un ejemplo de esto son las empresas petroleras extranjeras Encana, Oxford, Repsol, etc. Mismas que cuentan con planes estratégicos eficientes para minimizar los riesgos psicosociales lo que influye de manera positiva para el incremento de la productividad empresarial.

Actualmente en la Provincia de Tungurahua se ha comprobado que la existencia de los factores de riesgo psicosocial en una empresa privada o sector público afecta a la salud del trabajador por lo que la mayoría de estudios de investigación abordan este tema para implementar estrategias de mejora.

En el GADMA, Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad, se ha podido comprobar de manera empírica la existencia de riesgos psicosociales, de tal manera se ha visto la necesidad de crear estrategias para disminuir los riesgos psicosociales y aumentar el nivel de desempeño laboral, para ello se deberá realizar un estudio con el propósito de detectar cuáles son los riesgos que afectan a los trabajadores y así determinar estrategias de mejora.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la influencia de los Factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los Agentes Civiles de Transito del GAD Municipalidad de Ambato.

Objetivo(s) específico(s)

- Fundamentar teóricamente las variables riesgo psicosocial y desempeño laboral
- Aplicar el método de evaluación INSL, para identificar los niveles de riesgo psicosocial que pueden presentar los Agentes Civiles de Tránsito.

- Analizar los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral aplicadas a los Agentes Civiles de Tránsito, para medir el nivel de desempeño y establecer estrategias preventivas a través de un plan de mejora.

4.3 Justificación de la investigación

Dentro de los factores que inciden en el desempeño laboral, el área psicosocial determina no solo la productividad del trabajador sino también su bienestar y la salud (física, psíquica y social) tanto a corto como a largo plazo. Según Elisa Sierra la salud es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo. (Sierra, 2015).

En los últimos años el estudio de los riesgos psicosociales ha ido tomando interés por parte de las organizaciones empresariales a la vez que se han modernizado y priorizaron las políticas de bienestar laboral como fuente de eficiencia productiva. Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores. (Sierra, 2015).

Un elemento importante a considerar en la evaluación de riesgos psicosociales es que se trata de evaluar, y actuar, sobre las condiciones de trabajo, no a (ni sobre) las personas. No debe confundirse la evaluación de riesgos psicosociales con la evaluación de psicopatología laboral. Deben analizarse como muy importantes, en cada caso concreto, las condiciones de la plantilla de trabajadores (dimensión, selección, acogida, formación, valoración de méritos, promoción, etc.) y descartar, por otra parte, la generación de problemáticas psicosociales únicamente desde el entorno laboral. (Berral, 2015).

La presente investigación tiene como finalidad realizar una evaluación de los riesgos psicosociales y medir el nivel de Desempeño Laboral de los Agentes Civiles de Tránsito; con la finalidad de presentar alternativas y métodos de prevención que eviten que los empleados sufran afectaciones en el desempeño dando como resultado un mejor ambiente de trabajo, buscando el bienestar emocional de cada individuo generando confianza, estabilidad, seguridad y un ambiente adecuado de trabajo.

El presente proyecto es factible, pues se cuenta con la aceptación y compromiso del Alcalde conjuntamente con el Director de Tránsito, jefaturas y mandos medios, para la realización y evaluación al puesto de trabajo.

4.4 Marco teórico referencial

Variable Independiente

Riesgos Laborales

Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de toda la historia. El mismo concepto de riesgo laboral supone un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de importancia dentro de las empresas. El objetivo del trabajo era obtener resultados en el menor tiempo posible, al margen de los costes, especialmente humanos.

El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. La experiencia y la valían adquieren un valor al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. (Moreno Jiménez, 2017). Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores.

Bases teóricas

Desde una perspectiva teórica los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral tienen varios componentes como la definición de riesgo y su desprendimiento al riesgo laboral, así como la definición de ambiente de trabajo y su relación con el desempeño de un determinado trabajador.

El presente marco teórico busca definir los términos que constituyen la investigación utilizando bibliografía que permita identificar las variables que influyen dentro del tema de investigación.

Riesgo

En la actualidad está fuera de toda duda la interrelación trabajo – enfermedad – salud y son muchos los investigadores e instituciones que están analizando estructural y específicamente los riesgos laborales de la clase trabajadora. (Badía, 2014) Como se indica el estudio de los riesgos laborales ha tomado fuerza en las últimas décadas en el mundo y Latinoamérica es un espacio donde aún queda mucho por hacer en cuanto a seguridad laboral se refiere.

La evaluación de riesgos beneficia directamente no sólo al trabajador sino también al empresario, pues como indican Fidel Moreno y Elsy Godoy, los estudios de riesgos indudablemente beneficiarán tanto a sus miembros como a la organización, ya que, si las condiciones de trabajo son adecuadas a un programa de gestión de riesgo laboral en concordancia con su higiene y seguridad, se podrán prevenir, accidentes laborales y enfermedades profesionales, garantizando así una mejor calidad de vida. (Moreno Briceño & Godoy, 2015). Cabe acotar que una vez que sean evaluados de una forma correcta los riesgos que son potenciales para el trabajador, la productividad empresarial también se verá beneficiada al corto plazo.

Riesgos laborales

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA, 2015) los riesgos relacionados con las actividades laborales se pueden distinguir entre los siguientes:

1.- Factores generadores de riesgos (Hazards) (Peligros, deficiencias de control): Variables observables relativas a la organización y entorno laboral (p. ej.: cargas de trabajo, responsabilidades, roles, medios, apoyo social, horarios, contenidos, etc.) con capacidad para causar daños. Puede definirse, por tanto, como una condición de trabajo que, cuando está presente, incrementa la probabilidad de aparición de un daño.

2.- Riesgos (Risks): No “observables”, pero cuyas probabilidades pueden establecerse. Es decir, la probabilidad de que una persona sea afectada por factores generadores de riesgo. Evidentemente pueden presentarse varios factores de riesgo de forma simultánea, cuyas probabilidades respectivas se manifestarán no únicamente de forma aditiva.

3.- Indicadores de riesgos: Percepciones y patologías (con una fuerte carga de subjetividad diferencias individuales en sus manifestaciones), en relación probabilística (no determinística) con los anteriores, de los que pueden considerarse su materialización. Como ejemplos pueden citarse los índices de accidentalidad, las enfermedades (profesionales y comunes), el absentismo, etc. Nos referimos, por tanto, a indicadores de exposición, de daño e indirectos (subjetivos). (OSHA, 2015).

Se puede apreciar que dentro del marco de seguridad de la Unión Europea se toman en cuenta tres factores para la evaluación de riesgos laborales que se dan en medida del grado que afecten al trabajador, siendo los factores generadores de riesgo (Hazards) los que más afectan el bienestar del trabajador. Estos riesgos laborales que se generan por sobre

carga de trabajo o estrés provocado por un mal ambiente de trabajo se lo denominan riesgos psicosociales.

Riesgos Psicosociales

En el contexto organizacional, la perspectiva psicosocial parte de la consideración, por un lado, que existen procesos psicológicos que determinan la forma en que funcionan las organizaciones y la forma en la que tiene lugar la interacción social entre los miembros de éstas. Por otro, asume que los procesos sociales a su vez influyen en el pensamiento, las emociones y en la conducta de los miembros de la organización. (Berral, 2015)

Por otro lado, José Caicoya define a los riesgos psicosociales como las características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización, que pueden producir daños específicos para la salud de los trabajadores en función de su nivel de exposición y de la persona, tiempo y lugar. (Caicoya, 2014)

Existe una clara relación entre los factores psicosociales y los factores organizacionales laborales pues los últimos influyen en los primeros de manera que si se estructuran mal van a determinar un malestar en el desempeño empresarial. Una vez que los factores organizacionales laborales han ocasionado malestar en el trabajador los factores psicosociales son potencialmente riesgosos.

Cuando se habla de factores psicosociales se hace referencia a que estos “son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos Moreno Jiménez (2017); indica que los factores psicosociales son inherentes a la actividad organizativa empresarial por lo que pueden ser de carácter positivo o negativo, lo que se dará en relación al planteamiento organizacional por parte de la empresa. Los factores psicosociales de riesgo son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del

trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. (Moreno Jiménez, 2017)

Tomando en cuenta estas características es importante el uso de un test que pueda determinar de manera clara, en primera instancia, si hay un grado de afectación importante dentro de la salud psicológica de los trabajadores de una organización.

Una vez que se ha determinado la condición laboral de un trabajador se procede a medir su desempeño para poder descubrir si la empresa está haciendo lo posible por impulsar su desempeño. Los modelos de calidad de vida laboral han mostrado que la calidad del producto está inevitablemente asociada a la calidad de vida laboral, es decir que la calidad de los resultados y del sistema de producción está vinculada con la calidad del sistema de vida laboral. (Moreno Jiménez, 2017)

Variable Dependiente

Desempeño laboral

Para los psicólogos Borman & Motowidlo (2013) “El desempeño de tarea es la clásica concepción de ejecución; la que se refiere a los comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización. El principal predictor de la ejecución de tarea es la aptitud cognitiva formada por los conocimientos del puesto, las destrezas, entendidas como formas estandarizadas de resolver problemas, y los hábitos, entendidos como respuestas características.”

De la misma manera Chiavenato (2016) indica que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Como se puede observar el desempeño es cumplir con una tarea de manera satisfactoria utilizando los medios disponibles de una manera eficiente. Los factores que influyen dentro del desempeño pueden ser, según Margarita Chiang, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades como características individuales que interactúan con la

naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados. (Chiang Vega, 2015).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el desempeño y con la productividad. Sin embargo, definir a la satisfacción que siente un trabajador dentro de su área de actividades es una tarea compleja pues está sujeta a subjetividades y puntos de vista que se pueden desviar del propósito original de una conceptualización. La satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el conocimiento de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todos estos factores desembocan en la manera de actuar del individuo. (Trujillo, 2017). Esa manera de actuar del individuo influye dentro de las capacidades de producción que tendrá durante un determinado tiempo.

Productividad

Según Jiménez (2001), Productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. La productividad está ampliamente relacionada a la forma en que los integrantes del ambiente laboral se desempeñen, y por consiguiente lleguen a la consecución de los objetivos propuestos en su lugar de trabajo.

Clima laboral

Para (Berral, 2015) el Clima Organizacional es una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de las organizaciones.

En relación con este mismo aspecto, (Sierra, 2015), manifiesta que el clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan sus actividades los trabajadores de una organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta.

4.5 Metodología

Modalidad de Investigación (Enfoque de Investigación)

Cuantitativo. –En la investigación se utiliza éste enfoque ya que en el ámbito cuantitativo se va a recoger y analizar datos sobre cada variable para obtener resultados objetivos sobre el verdadero problema que está afectando el desempeño laboral.

Niveles y Tipos de Investigación

Para la presente investigación se utiliza fundamentación filosófica mediante un paradigma crítico propositivo pues está relacionado con el tipo de estudio descriptivo - correlacional con enfoque cuantitativo, que permite identificar y caracterizar los rasgos más importantes de los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los Agentes Civiles de Tránsito del GAD Municipalidad de Ambato, por medio del Test de Navarro (INSL). De acuerdo con (Hernández, Batista, & Fernández, 2010) los estudios descriptivos *“buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis”*. En el caso de los estudios correlacionales, *“tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación”*.

La Modalidad de Investigación es Bibliográfica pues el desarrollo y elaboración del marco teórico se basa en investigar información en libros, revistas, y páginas de internet o, revistas

especializadas, documentos y trabajos escritos que se han publicado a nivel nacional e internacional, sobre los distintos aspectos relacionados con el tema.

Además, se utiliza la modalidad de campo porque este trabajo se lo realiza en el lugar de los hechos a través del contacto directo de la investigadora con la realidad del GAD Municipalidad de Ambato.

También está directamente relacionado con el enfoque cuantitativo debido a que permite la descripción y detalle de las características fundamentales de las variables del problema objeto de estudio a través de la aplicación del Test y análisis de la información.

La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos de diferentes fuentes. Implica herramientas informáticas y estadísticas para obtener resultados. Está determinado para que su propósito sea establecer el problema y comprender en qué medida está buscando resultados que puedan diseñarse para una población más amplia (Sales, 2017).

Técnica de investigación e Instrumento

Psicométrica. - Se utiliza un instrumento psicométrico para la evaluación a los Agentes Civiles de Tránsito.

Instrumento. - Cuestionario.

Cuestionario. - Es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas con el propósito de obtener información de los Agentes Civiles de Tránsito para medir las variables.

Método Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL). - Es un cuestionario que permite evaluar el estado inicial de la empresa en relación con el riesgo psicosocial. Identifica situaciones de riesgo en las siguientes áreas:

- Participación, implicación, responsabilidad.
- Formación, información, comunicación.
- Gestión del tiempo.
- Cohesión de grupo.

Descripción de las variables del Test Instituto Navarro de Salud Laboral.

Se han agrupado los distintos factores a evaluar en cuatro dimensiones:

1. Participación, Implicación, Responsabilidad:

Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. Se entiende que un trabajo saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar decisiones.

En la dimensión Participación, Implicación, Responsabilidad se han integrado estos factores:

- Autonomía
- Trabajo en equipo
- Iniciativa
- Control sobre la tarea
- Control sobre el trabajador
- Rotación • Súper visión
- Enriquecimiento de tareas.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 1, 2, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 25.

2. Formación, Información, Comunicación:

Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las

funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

En el área de Formación, Información, Comunicación se han incorporado los siguientes aspectos:

- Flujos de comunicación
- Acogida
- Adecuación persona – trabajo
- Reconocimiento
- Adiestramiento
- Descripción de puesto de trabajo
- Aislamiento

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26.

3. Gestión del Tiempo:

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

En la dimensión Gestión del tiempo se han integrado estos factores:

- Ritmo de trabajo
- Apremio de tiempo
- Carga de trabajo
- Autonomía temporal
- Fatiga.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 3, 10, 14, 15 y 22.

4. Cohesión de Grupo:

Definimos cohesión como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad. La influencia de la cohesión en el grupo se manifiesta en una mayor o menor participación de sus miembros y en la conformidad hacia la mayoría.

La variable Cohesión de grupo contiene los siguientes aspectos:

- Clima social
- Manejo de conflictos
- Cooperación
- Ambiente de trabajo.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 6, 7, 12, 21, 23 y 27.

Hostigamiento Psicológico (Mobbing).

El hostigamiento psicológico en el trabajo hace referencia a aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. El efecto que se pretende alcanzar, el de intimidar, opacar, reducir y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización. Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 28,29 y 30.

Formularios de Evaluación de Desempeño

Ingreso de información en el Formato IN-GEP-02-02 FOR-02: Asignación de Responsabilidades.

La Unidad de Talento Humano Institucional solicitará al jefe inmediato de cada unidad o proceso interno hasta el 31 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año, establecer los productos o servicios en los que interviene la o el servidor público; así como, las metas individuales determinadas para el cumplimiento de los mismos, las que podrán ser modificadas de acuerdo a los requerimientos de cada unidad o proceso interno, por lo que se llenará de manera individual y específica cada formato. En caso que se presente la desvinculación del jefe inmediato y no se modifique la asignación de responsabilidades, se considerará vigente la establecida en el formulario correspondiente.

Para el ingreso de la información en este formato se usarán los siguientes instrumentos: Portafolio de productos y servicios actualizado de cada unidad o proceso interno, derivado del estatuto orgánico legalmente expedido y la planificación institucional aprobada. En el caso de que las instituciones no cuenten con estatutos orgánicos institucionales legalmente expedidos, el portafolio de productos y servicios se derivará de las estructuras institucionales, reglamentos internos u otras regulaciones en las que se establezcan la funcionalidad de las unidades internas; Metas anuales por producto o servicio de cada unidad o proceso interno constantes en la planificación institucional del año sujeto a evaluación en concordancia a lo establecido en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano; y, Manual de puestos o perfiles provisionales legalmente aprobados.

Ingreso de información en el Formato IN-GEP-02-02 FOR-03: Niveles de eficiencia del desempeño individual

El jefe inmediato evalúa el nivel de eficiencia del desempeño individual del servidor público a su cargo, siempre y cuando el jefe inmediato tenga como permanencia un mínimo de tres meses en el ejercicio de sus funciones en la Dirección o Unidad. De requerir asesoría en relación a periodos de evaluación que no estuvieron a su cargo y no cuentan con una calificación en razón de que el nivel jerárquico superior que estuvo a cargo del equipo con anterioridad no efectuó la evaluación o no tuvo una permanencia mínima de tres meses, el profesional de mayor responsabilidad (rol del puesto) y tiempo de servicio en la respectiva unidad asesorará mediante un informe técnico respecto al referido periodo de evaluación de todos los servidores pertenecientes a la Dirección o Unidad, en el que se incluirá la o las evaluaciones de niveles de eficiencia de desempeño individual realizada por uno o varios jefes inmediatos anteriores, de ser el caso.

4.6 Análisis de población y muestra

Dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ambato trabajan 270 Agentes de Tránsito, que significa el universo de investigación. Para determinar la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

En donde, N= tamaño de la población, Z= nivel de confianza, P= probabilidad de éxito o proporción esperada, Q= probabilidad de fracaso, d= precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

Aplicando la fórmula al universo de 270 personas:

$$n = \frac{270 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (270 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 159$$

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

DESVIACIÓN ESTANDAR DE VARIABLES:

TABLA 2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				xi- Xmedio	(xi- Xmedio)2
1	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	92,8	Satisfactorio	13,75	189,01
2	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	92,9	Satisfactorio	13,85	191,77
3	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	91,8	Satisfactorio	12,75	162,52
4	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	90,8	Satisfactorio	11,75	138,02
5	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	88,7	Satisfactorio	9,65	93,09
6	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	88,5	Satisfactorio	9,45	89,27
7	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	88,5	Satisfactorio	9,45	89,27
8	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	88	Satisfactorio	8,95	80,07

9	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	88	Satisfactorio	8,95	80,07
10	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	88	Satisfactorio	8,95	80,07
11	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	88	Satisfactorio	8,95	80,07
12	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	88,9	Satisfactorio	9,85	96,99
13	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	88,6	Satisfactorio	9,55	91,17
14	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	87,7	Satisfactorio	8,65	74,79
15	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	87,7	Satisfactorio	8,65	74,79
16	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	87,7	Satisfactorio	8,65	74,79
17	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	87,7	Satisfactorio	8,65	74,79
18	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	87,7	Satisfactorio	8,65	74,79
19	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	87,5	Satisfactorio	8,45	71,37
20	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	87,5	Satisfactorio	8,45	71,37
21	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	87,5	Satisfactorio	8,45	71,37
22	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	85,9	Regular	6,85	46,9
23	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	85,94	Regular	6,89	47,45
24	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
25	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
26	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33

27	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
28	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
29	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
30	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
31	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
32	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
33	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
34	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
35	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
36	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
37	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
38	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
39	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
40	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
41	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
42	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
43	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
44	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33

45	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
46	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
47	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
48	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
49	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
50	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
51	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
52	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
53	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
54	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
55	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
56	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
57	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
58	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
59	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
60	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
61	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
62	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33

63	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
64	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
65	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
66	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
67	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
68	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
69	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
70	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
71	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
72	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
73	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
74	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
75	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
76	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
77	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
78	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
79	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
80	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33

81	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
82	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
83	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
84	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
85	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
86	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
87	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
88	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
89	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
90	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
91	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
92	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
93	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
94	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
95	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
96	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
97	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
98	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33

99	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
100	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
101	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
102	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
103	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
104	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
105	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
106	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
107	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
108	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
109	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
110	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
111	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
112	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
113	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
114	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
115	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
116	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33

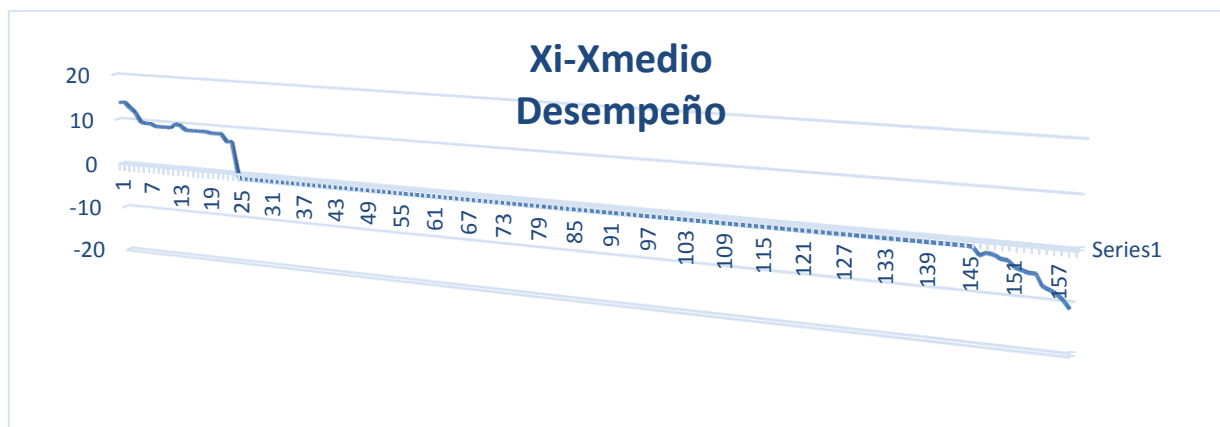
117	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
118	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
119	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
120	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
121	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
122	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
123	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
124	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
125	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
126	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
127	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
128	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
129	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
130	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
131	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
132	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
133	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
134	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33

135	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
136	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
137	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
138	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
139	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
140	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
141	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
142	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
143	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
144	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,9	Regular	-1,15	1,33
145	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	77,8	Regular	-1,25	1,57
146	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	76,3	Regular	-2,75	7,57
147	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	76,9	Regular	-2,15	4,63
148	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	76,7	Regular	-2,35	5,53
149	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	76	Regular	-3,05	9,31
150	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	75,9	Regular	-3,15	9,93
151	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	74,7	Regular	-4,35	18,94
152	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	74,3	Regular	-4,75	22,58

153	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	73,9	Regular	-5,15	26,54
154	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	73,9	Regular	-5,15	26,54
155	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	71,7	Regular	-7,35	54,05
156	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	71,1	Regular	-7,95	63,23
157	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	70,5	Insuficiente	-8,55	73,13
158	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	69,4	Insuficiente	-9,65	93,16
159	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	67,9	Insuficiente	-11,15	124,36

$\sum(x_i - x_{med})^2$	DesvStandr
2845,41	4,243689709

Gráfico 1. Evaluación de desempeño



Análisis:

Respecto a la desviación que presenta la desviación estándar de la muestra, indica que la variación entre resultados obtenidos por los Agentes Civiles de Tránsito (GADMA) se observa que gran parte de los resultados tienden al promedio (73) hay muestras que se alejan tanto hacia notas superiores (>90) y otras que se ubican por debajo del promedio.

Esto ocasiona una desviación estándar que se puede considerar alta, puesto que si bien gran parte de los datos son homogéneos los pocos que se alejan de la media afectan al resultado final.

TABLA 3. RIESGO PSICOSOCIAL

DIMENSION: Participación, implicación y responsabilidad				xi-	Xmedio	(xi-	Xmedio)²
1	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	-3,94	15,55		
2	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	3,06	9,34		
3	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-3,94	15,55		
4	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	0,06	0		
5	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-1,94	3,78		
6	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-3,94	15,55		
7	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	-1,94	3,78		
8	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	2,06	4,23		
9	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	-3,94	15,55		
10	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	4,06	16,46		
11	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	2,06	4,23		
12	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	2,06	4,23		
13	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	-3,94	15,55		

14	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
15	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	3,06	9,34
16	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	4,06	16,46
17	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
18	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	2,06	4,23
19	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
20	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
21	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	2,06	4,23
22	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	2,06	4,23
23	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
24	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	1,06	1,12
25	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	1,06	1,12
26	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	3,06	9,34
27	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	0,06	0
28	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	3,06	9,34
29	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	3,06	9,34
30	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
31	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	-1,94	3,78

32	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
33	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	2,06	4,23
34	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	2,06	4,23
35	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
36	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
37	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
38	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	4,06	16,46
39	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
40	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
41	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	1,06	1,12
42	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
43	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	4,06	16,46
44	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	2,06	4,23
45	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	0,06	0
46	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	2,06	4,23
47	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
48	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
49	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-2,94	8,66

50	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	0,06	0
51	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	4,06	16,46
52	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	2,06	4,23
53	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	3,06	9,34
54	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
55	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
56	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
57	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
58	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	2,06	4,23
59	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	0,06	0
60	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
61	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	1,06	1,12
62	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	2,06	4,23
63	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	2,06	4,23
64	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	3,06	9,34
65	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
66	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
67	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	2,06	4,23

68	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
69	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	2,06	4,23
70	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	0,06	0
71	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	3,06	9,34
72	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	0,06	0
73	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	1,06	1,12
74	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
75	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
76	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
77	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	3,06	9,34
78	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	3,06	9,34
79	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	1,06	1,12
80	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
81	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	0,06	0
82	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
83	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
84	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	0,06	0
85	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	1,06	1,12

86	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
87	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
88	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
89	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	3,06	9,34
90	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
91	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	2,06	4,23
92	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	3,06	9,34
93	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
94	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	4,06	16,46
95	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
96	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	4,06	16,46
97	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
98	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
99	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	2,06	4,23
100	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
101	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
102	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	4,06	16,46
103	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	3,06	9,34

104	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	3,06	9,34
105	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	1,06	1,12
106	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
107	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	0,06	0
108	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
109	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
110	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	4,06	16,46
111	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	0,06	0
112	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
113	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	3,06	9,34
114	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
115	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	2,06	4,23
116	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	3,06	9,34
117	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
118	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
119	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
120	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	3,06	9,34
121	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	-3,94	15,55

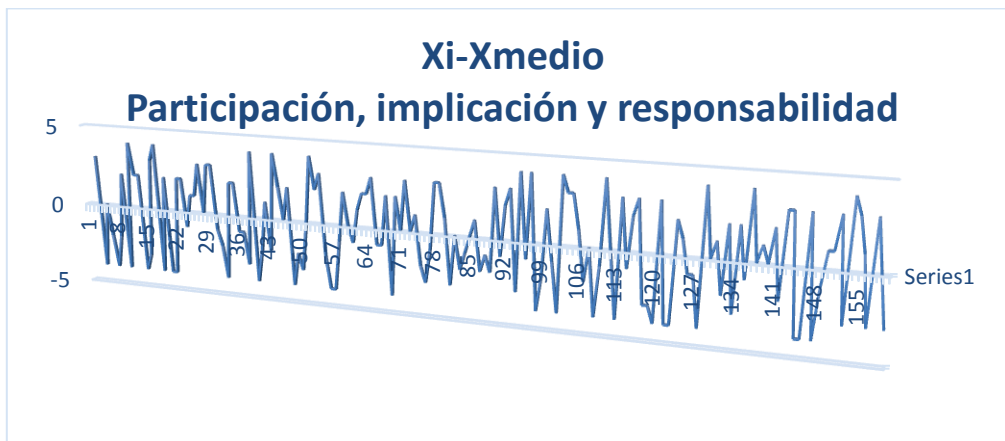
122	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
123	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	2,06	4,23
124	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	1,06	1,12
125	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
126	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
127	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
128	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	4,06	16,46
129	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	0,06	0
130	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	1,06	1,12
131	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
132	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	2,06	4,23
133	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
134	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	2,06	4,23
135	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
136	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	4,06	16,46
137	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	0,06	0
138	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	1,06	1,12
139	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	0,06	0

140	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	36	Muy Inadecuado	2,06	4,23
141	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	-1,94	3,78
142	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	32	Muy Inadecuado	3,06	9,34
143	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	3,06	9,34
144	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
145	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
146	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	3,06	9,34
147	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	-3,94	15,55
148	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	-0,94	0,89
149	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	1,06	1,12
150	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	1,06	1,12
151	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	39	Muy Inadecuado	3,06	9,34
152	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	35	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
153	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	38	Muy Inadecuado	4,06	16,46
154	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	40	Muy Inadecuado	3,06	9,34
155	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	1,06	1,12
156	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	34	Muy Inadecuado	-2,94	8,66
157	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	3,06	9,34

158	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	33	Muy Inadecuado	0,06	0
159	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	37	Muy Inadecuado	-2,94	8,66

$\sum(x_i - x_{med})^2$	DesvStandr
1019,09	2,53967797

Gráfico 2. Participación, Implicación y Responsabilidad.



Análisis:

Al observar los datos de este apartado se nota que si bien los datos se distribuyen de forma heterogénea al tener una desviación estándar de 2,53 se consideran que los datos se agrupan cerca de la media.

TABLA 4. Formación, información y comunicación

Dimensión: Formación, información y comunicación				xi- Xmedio	(xi- Xmedio)2
1	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	2,01	4,05
2	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	-0,99	0,98
3	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	-1,99	3,95
4	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,99	3,95
5	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-2,99	8,92
6	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-1,99	3,95
7	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-3,99	15,9
8	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	2,01	4,05
9	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	1,01	1,03
10	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-0,99	0,98
11	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	-0,99	0,98
12	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	4,01	16,1
13	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	-0,99	0,98
14	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	-1,99	3,95
15	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	0,01	0
16	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	2,01	4,05

17	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-0,99	0,98
18	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	2,01	4,05
19	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	3,01	9,08
20	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-3,99	15,9
21	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	3,01	9,08
22	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	3,01	9,08
23	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	3,01	9,08
24	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,99	3,95
25	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-0,99	0,98
26	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-0,99	0,98
27	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-1,99	3,95
28	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	-2,99	8,92
29	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	1,01	1,03
30	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	0,01	0
31	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-0,99	0,98
32	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	3,01	9,08
33	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-1,99	3,95
34	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-0,99	0,98

35	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	-2,99	8,92
36	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-3,99	15,9
37	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-2,99	8,92
38	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-1,99	3,95
39	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	-0,99	0,98
40	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-3,99	15,9
41	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-0,99	0,98
42	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	2,01	4,05
43	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,99	0,98
44	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	3,01	9,08
45	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	-3,99	15,9
46	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-3,99	15,9
47	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	-2,99	8,92
48	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	-3,99	15,9
49	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,01	0
50	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	-2,99	8,92
51	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	2,01	4,05
52	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	3,01	9,08

53	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-2,99	8,92
54	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	1,01	1,03
55	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	3,01	9,08
56	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-1,99	3,95
57	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	2,01	4,05
58	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	2,01	4,05
59	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	3,01	9,08
60	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	-2,99	8,92
61	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-3,99	15,9
62	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-3,99	15,9
63	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-3,99	15,9
64	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-1,99	3,95
65	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	-1,99	3,95
66	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	3,01	9,08
67	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-0,99	0,98
68	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-2,99	8,92
69	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-0,99	0,98
70	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	4,01	16,1

71	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-2,99	8,92
72	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-2,99	8,92
73	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-1,99	3,95
74	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-0,99	0,98
75	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	4,01	16,1
76	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	4,01	16,1
77	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	3,01	9,08
78	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,99	0,98
79	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	4,01	16,1
80	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	0,01	0
81	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	1,01	1,03
82	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	4,01	16,1
83	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	3,01	9,08
84	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	3,01	9,08
85	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-2,99	8,92
86	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-0,99	0,98
87	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-2,99	8,92
88	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-0,99	0,98

89	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-0,99	0,98
90	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-0,99	0,98
91	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	1,01	1,03
92	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	0,01	0
93	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	3,01	9,08
94	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	1,01	1,03
95	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	4,01	16,1
96	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	3,01	9,08
97	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	3,01	9,08
98	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	3,01	9,08
99	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	4,01	16,1
100	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-2,99	8,92
101	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	-3,99	15,9
102	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	4,01	16,1
103	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	2,01	4,05
104	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	-1,99	3,95
105	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	4,01	16,1
106	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	2,01	4,05

107	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	0,01	0
108	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	4,01	16,1
109	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	-1,99	3,95
110	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	1,01	1,03
111	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	2,01	4,05
112	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	2,01	4,05
113	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,99	0,98
114	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-3,99	15,9
115	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-1,99	3,95
116	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-2,99	8,92
117	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,99	8,92
118	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-0,99	0,98
119	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	4,01	16,1
120	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	1,01	1,03
121	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	1,01	1,03
122	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	2,01	4,05
123	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	-1,99	3,95
124	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-1,99	3,95

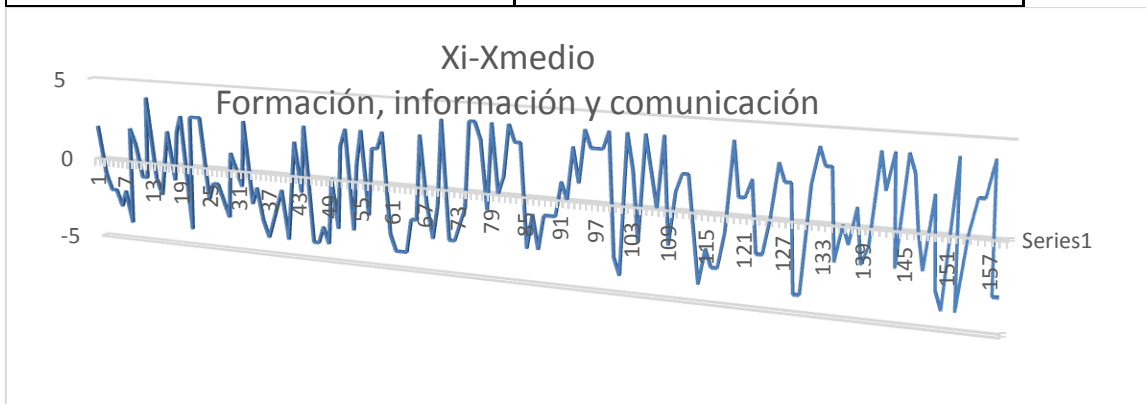
125	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	0,01	0
126	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	3,01	9,08
127	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	2,01	4,05
128	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	2,01	4,05
129	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-3,99	15,9
130	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-3,99	15,9
131	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	2,01	4,05
132	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	4,01	16,1
133	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	3,01	9,08
134	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	3,01	9,08
135	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	-1,99	3,95
136	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	0,01	0
137	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,99	0,98
138	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	1,01	1,03
139	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,99	3,95
140	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,99	0,98
141	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	4,01	16,1
142	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	2,01	4,05

143	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	4,01	16,1
144	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Inadecuado	-1,99	3,95
145	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	4,01	16,1
146	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	3,01	9,08
147	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	0,01	0
148	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-1,99	3,95
149	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	2,01	4,05
150	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	-2,99	8,92
151	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Inadecuado	-3,99	15,9
152	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	4,01	16,1
153	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-3,99	15,9
154	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Inadecuado	0,01	0
155	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	2,01	4,05
156	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	2,01	4,05
157	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	4,01	16,1
158	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Inadecuado	-2,99	8,92
159	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-2,99	8,92

$\sum(x_i - x_{med})^2$	DesvStandr
-------------------------	------------

1101,97

2,64093247



Al igual que con el parámetro que se analizó con anterioridad se observa como los datos tienden a la media, pese a ser heterogéneos en su distribución.

TABLA 5. Gestión del tiempo

DIMENSION: GESTION DEL TIEMPO				xi- Xmedio	(xi- Xmedio)2
1	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
2	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
3	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
4	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
5	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
6	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
7	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
8	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
9	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
10	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
11	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
12	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
13	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
14	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Muy Inadecuado	0,12	0,01
15	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	20	Muy Inadecuado	5,12	26,21
16	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82

17	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
18	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
19	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
20	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
21	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Muy Inadecuado	0,12	0,01
22	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
23	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
24	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
25	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
26	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
27	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
28	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	20	Muy Inadecuado	5,12	26,21
29	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
30	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
31	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
32	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
33	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
34	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73

35	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
36	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
37	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
38	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
39	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
40	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	20	Muy Inadecuado	5,12	26,21
41	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
42	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
43	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
44	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
45	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
46	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
47	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
48	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
49	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
50	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
51	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Muy Inadecuado	0,12	0,01
52	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78

53	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
54	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
55	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
56	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
57	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
58	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
59	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
60	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
61	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
62	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
63	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
64	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
65	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
66	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
67	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
68	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
69	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
70	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06

71	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
72	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
73	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
74	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
75	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
76	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
77	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
78	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Muy Inadecuado	0,12	0,01
79	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
80	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
81	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
82	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
83	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
84	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
85	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
86	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
87	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
88	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49

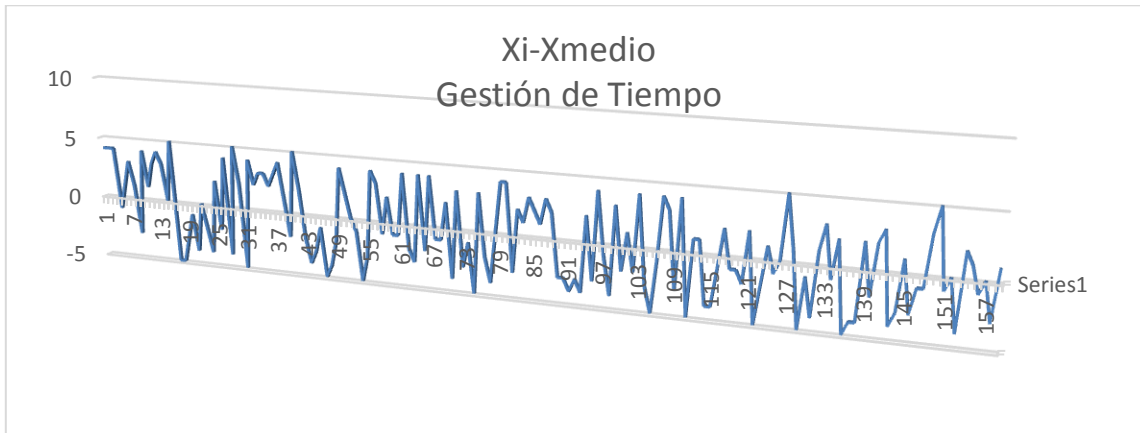
89	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
90	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
91	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
92	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
93	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
94	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
95	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
96	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
97	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
98	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
99	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
100	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
101	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
102	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
103	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
104	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
105	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
106	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78

107	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
108	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
109	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
110	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	19	Muy Inadecuado	4,12	16,97
111	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
112	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
113	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
114	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
115	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
116	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
117	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
118	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
119	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
120	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
121	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
122	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
123	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
124	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25

125	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
126	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Muy Inadecuado	0,12	0,01
127	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	20	Muy Inadecuado	5,12	26,21
128	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
129	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
130	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
131	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
132	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
133	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
134	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
135	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
136	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Muy Inadecuado	-4,88	23,82
137	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
138	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
139	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
140	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Muy Inadecuado	-1,88	3,54
141	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
142	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73

143	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
144	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
145	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
146	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
147	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
148	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
149	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	18	Muy Inadecuado	3,12	9,73
150	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	20	Muy Inadecuado	5,12	26,21
151	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
152	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Muy Inadecuado	0,12	0,01
153	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Muy Inadecuado	-3,88	15,06
154	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	17	Muy Inadecuado	2,12	4,49
155	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25
156	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Muy Inadecuado	-0,88	0,78
157	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	15	Muy Inadecuado	0,12	0,01
158	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Muy Inadecuado	-2,88	8,3
159	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	16	Muy Inadecuado	1,12	1,25

$\sum(x_i - x_{med})^2$	DesvStandr
-------------------------	------------

Gráfico 4. Gestión de Tiempo

Dentro de la variable de gestión de tiempo la desviación estándar muestra un alejamiento mayor de los valores del promedio, aunque no sea un valor significativo para el resultado final.

TABLA 6. Cohesión de grupo

DIMENSION: COHESION DE GRUPO				xi- Xmedio	(xi- Xmedio)2
1	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
2	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
3	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
4	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
5	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
6	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
7	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
8	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01

9	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
10	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
11	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
12	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
13	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
14	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
15	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
16	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
17	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
18	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
19	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
20	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
21	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
22	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
23	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
24	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
25	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
26	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82

27	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
28	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
29	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
30	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
31	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
32	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
33	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
34	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
35	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
36	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
37	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
38	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
39	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
40	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
41	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
42	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
43	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
44	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63

45	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
46	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
47	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
48	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
49	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
50	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
51	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
52	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
53	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
54	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
55	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
56	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
57	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
58	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
59	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
60	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
61	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
62	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01

63	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
64	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
65	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
66	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
67	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
68	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
69	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
70	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
71	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
72	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
73	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
74	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
75	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
76	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
77	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
78	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
79	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
80	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63

81	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
82	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
83	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
84	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
85	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
86	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
87	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
88	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
89	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
90	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
91	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
92	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
93	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
94	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
95	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
96	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
97	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
98	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2

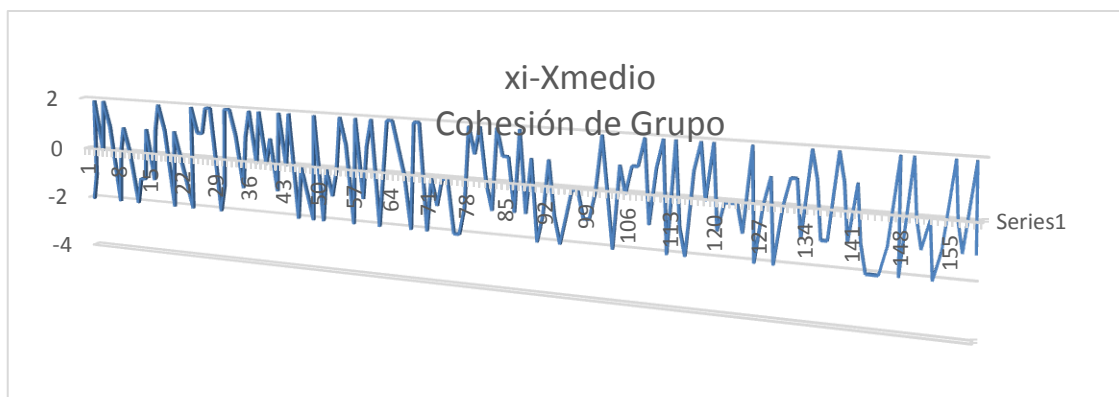
99	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
100	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
101	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
102	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
103	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
104	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
105	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
106	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
107	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
108	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
109	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
110	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
111	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
112	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
113	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
114	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
115	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
116	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82

117	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
118	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
119	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
120	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
121	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
122	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
123	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
124	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
125	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
126	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
127	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
128	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
129	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
130	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
131	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
132	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
133	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
134	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63

135	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
136	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
137	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
138	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
139	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
140	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
141	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	13	Inadecuado	0,91	0,82
142	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
143	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
144	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
145	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
146	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
147	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
148	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
149	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
150	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
151	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
152	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01

153	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	10	Inadecuado	-2,09	4,39
154	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
155	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
156	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	12	Inadecuado	-0,09	0,01
157	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
158	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	14	Inadecuado	1,91	3,63
159	AGENTE CIVIL DE TRANSITO	11	Inadecuado	-1,09	1,2
$\sum(xi-xmed)^2$		DesvStandr			
319,58		1,42221281			

Gráfico 5. Cohesión de Grupo



Análisis:

Una vez analizadas las desviaciones estándar de cada una de las variables propuestas se puede decir que, frente a la variable de desempeño, la dispersión de datos respecto al promedio, en todos los casos, es aceptable y que guardan una relación directa, siendo la

variable de Cohesión de Grupo la que más se distingue, pero sin que afecte al resultado final de manera considerable.

a. Participación, implicación y responsabilidad

Tabla 7. Resultados de la dimensión Participación, Implicación y Responsabilidad (a)

PARTICIPACIÓN IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD									
	1	2	8	9	13	18	19	20	25
A	80	90	0	128	132	28	52	108	78
B	36	40	159	20	18	93	96	23	24
C	22	14	0	11	9	32	8	20	38
D	21	15	0	0	0	6	3	8	19

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)
Fuente: Evaluación aplicada al personal

Tabla 8. Resultados de la dimensión Participación, Implicación y Responsabilidad (b)

	1	2	8	9	13	18	19	20	25
A	50%	57%	0%	81%	83%	18%	33%	68%	49%
B	23%	25%	100%	13%	11%	58%	60%	14%	15%
C	14%	9%	0%	7%	6%	20%	5%	13%	24%
D	13%	9%	0%	0%	0%	4%	2%	5%	12%

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)
Fuente: Evaluación aplicada al personal

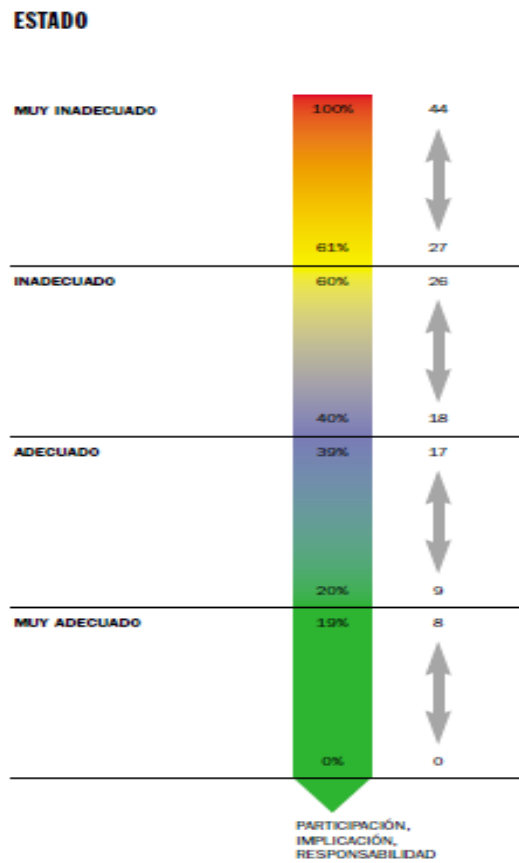
Tabla 9. Resultados de la dimensión Participación Implicación y Responsabilidad (c)

PARTICIPACIÓN IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD										
	1	2	8	9	13	18	19	20	25	Suma Total
A	400	450	0	640	660	140	260	540	390	5729
B	108	200	636	60	54	465	288	69	72	

C	66	42	0	11	0	96	24	20	38	Calificación
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)
Fuente: Evaluación aplicada al personal

Gráfico 6. Participación, Implicación y Responsabilidad



Se obtuvo una calificación de 36 para la dimensión de Participación, implicación y responsabilidad, arrojando un valor dentro de la escala de INSL de Muy Inadecuado, lo que significa que dentro del ambiente laboral de los agentes civiles de tránsito no existe un grado de libertad e independencia para controlar y organizar su propio trabajo.

b. Formación, información y comunicación

Tabla 10. Resultados de la dimensión Formación, Información y Comunicación (a)

FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
	4	5	11	16	17	24	26
A	2	4	0	5	20	4	106
B	120	145	0	16	25	9	25
C	25	4	21	52	12	12	23
D	12	6	138	86	56	3	5
E					46		

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)

Fuente: Evaluación aplicada al personal

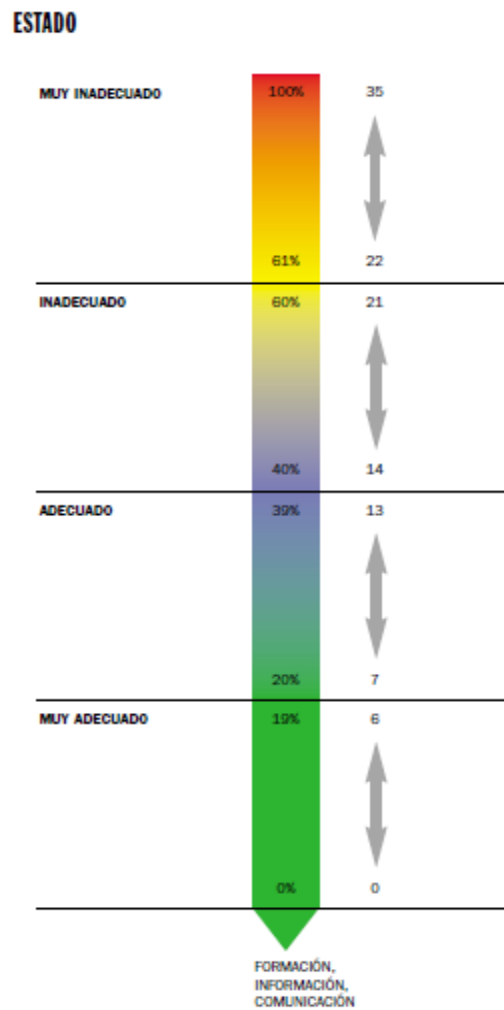
Tabla 11. Resultados de la dimensión Formación, Información y Comunicación (b)

FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN								
	4	5	11	16	17	24	26	Suma Total
A	10	20	0	25	100	20	530	2287
B	360	435	0	48	125	18	75	

C	25	12	63	156	60	24	69	Calificación 2287/159= 14
D	0	0	0	0	112	0	0	
E					0			

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)
Fuente: Evaluación aplicada al personal

Gráfico7. Formación, información y comunicación



Dentro de la dimensión de Formación, información y Comunicación se ha obtenido una calificación de 14 que indica un grado inadecuado dentro del ambiente de trabajo en el que se visualiza el grado de interés personal que el GADMA demuestra por los agentes civiles de tránsito, lo que implica un grado medio para facilitar el flujo de información necesaria para el correcto desarrollo de las tareas laborales.

c. Gestión del tiempo

Tabla 12. Resultados de la dimensión Gestión del tiempo (a)

GESTIÓN DEL TIEMPO					
	3	10	14	15	22
A	159	68	152	153	118
B	0	82	0	2	31
C	0	4	0	4	3
D	0	5	7	0	7

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)

Fuente: Evaluación aplicada al personal

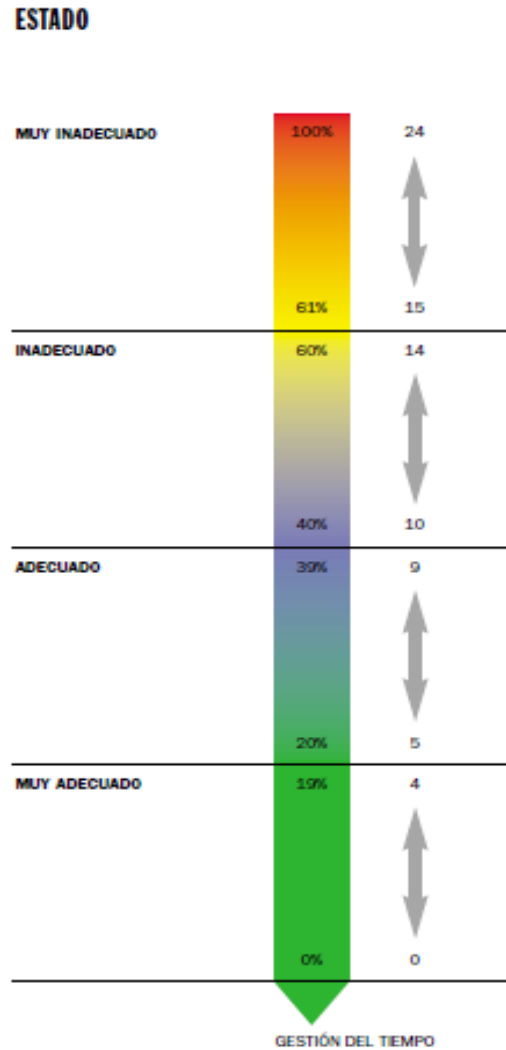
Tabla 13. Resultados de la dimensión Gestión del tiempo (b)

GESTIÓN DEL TIEMPO						
	3	10	14	15	22	
A	795	340	0	0	590	Suma Total 2358
B	0	410	0	0	155	
C	0	8	0	16	9	Calificación

D	0	0	35	0	2358/159= 15
----------	---	---	----	---	--------------

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019).
 Fuente: Evaluación aplicada al personal

Gráfico 8. Gestión del Tiempo



Respecto a la dimensión de la Gestión del tiempo se ha obtenido una calificación de 15, lo que indica un grado muy inadecuado, donde se establece una poca o nula autonomía concedida al trabajador para determinar el ritmo de su trabajo, y elección de las vacaciones, de acuerdo a las necesidades personales.

d. Cohesión de grupo

Tabla 14. Resultados de la dimensión Cohesión de grupo (a)

COHESION DE GRUPO						
	6	7	12	21	23	27
A	80	73	3	111	28	114
B	33	65	27	31	32	26
C	28	20	82	17	10	15
D	18	1	47	0	89	4

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)
Fuente: Evaluación aplicada al personal

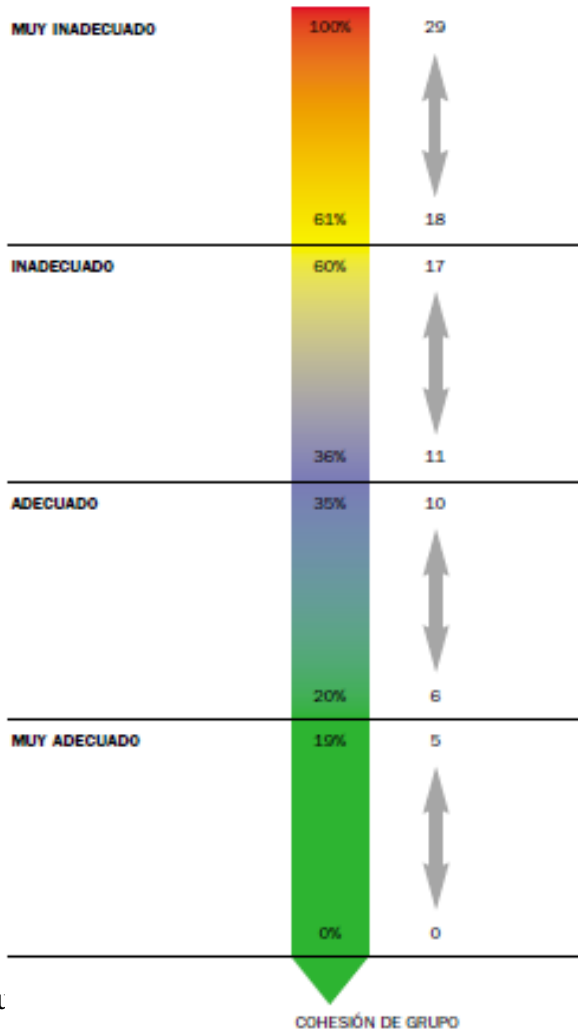
Tabla 15. Resultados de la dimensión Cohesión de grupo (b)

	6	7	12	21	23	27	
A	0	365	15	444	140	0	Suma Total
B	33	195	81	62	96	78	1840
C	84	0	82	0	10	45	Calificación
D	90	0	0	0	0	20	1840/159= 12

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)
Fuente: Evaluación aplicada al personal

Gráfico 9. Cohesión de Grupo

ESTADO



Se ha indicado un grado de Grupo, lo que indica que existe un patrón de estructura de grupo deficiente, que las relaciones que emergen dentro del grupo (solidaridad, ética, clima o sentido de grupo) no son satisfactorias para los agentes civiles de tránsito.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS:

Una vez realizada la tabulación de los datos pertinentes a los test, se encontraron inclinaciones significativas hacia la incomodidad de los agentes en el ordenamiento de su trabajo, claro ejemplo de ello es las propuestas de mejora que se han planteado en lo cotidiano y que han sido ignoradas por las autoridades competentes, esto demuestra orientación al mejoramiento continuo de los servidores, pero esta competencia se cuarta en circunstancias políticas y problemas personales.

Con respecto al entorno comunicacional de los Agentes Civiles de Tránsito, es evidente que existe desinformación, encontrando que muchas de las actividades que los agentes realizan y que se encuentran en su perfil de cargo son desconocidas por ellos, mucho más aún en el caso de capacitaciones para el mejoramiento de las competencias propias del cargo y de las que con el paso del tiempo y el ejercicio de su trabajo han ido surgiendo más que como una necesidad como una obligación. La deficiencia de su entorno comunicacional va más allá del ámbito de desarrollo, pues recae gravemente en las actividades de oficio que sus unidades de apoyo realizan, esto se ejemplifica con el desconocimiento de cronogramas de evaluación, dotación, nomina, reparación y mantenimiento de patrullas, motos, equipo de comunicación.

Una de las deficiencias más notorias de la situación laboral de los Agentes se encuentra en su lugar de trabajo, en casi todos los casos observados los lugares de trabajo son inadecuados. Para empezar el lugar donde se realizan las formaciones, el que por cultura organizacional lo denominan “IMPERIO”, es una cancha improvisada, con baños deteriorados y hacinamiento de equipos en desuso, así como motos y patrulleros. Siguiendo con lo analizado se encontró que por las condiciones propias del trabajo del Agente Civil de Tránsito los lugares en los que se ubican para llevar a cabo la gestión de tránsito son potencialmente peligrosos, están expuestos al smock de los vehículos, ruidos, clima, insultos y hasta agresiones de conductores, siendo estos factores de riesgo psicosocial que desencadenan en afecciones de salud, sociales y psicológicas.

Todas estas circunstancias laborales que demuestran incomodidad en el desarrollo del trabajo de los agentes han venido mermando su desempeño laboral y de la misma manera

ha afectado su vida personal y social, se debe tomar en cuenta que la gestión de talento humano así como la gestión administrativa de las autoridades del GADMA juega el papel protagonista en lo citado atribuyendo el descuido del bienestar laboral de los Agentes a los problemas de presupuesto o de otros recursos, siendo la falta de liderazgo en el manejo de las instituciones públicas el mal común de nuestra sociedad.

Cabe mencionar que solo la aplicación de las leyes de manera oportuna y la ejecución eficiente de los subsistemas que rigen la gestión de talento humano, acompañados de manera infaltable de la humanización de los procesos será el pilar fundamental del desarrollo y profesionalización de los Agentes Civiles de Tránsito, de otra manera están condenados a la mediocridad.

7. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO DEL GADMA.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) la que indica que la evaluación de desempeño es un proceso regular y sistemático mediante el cual se evalúa el rendimiento de cada uno de los servidores públicos en sus actividades de acuerdo a las competencias propias de su cargo.

En el mes de diciembre se recopiló las evaluaciones individuales de todo el personal de los Agentes Civiles de Tránsito, emitiendo los siguientes resultados en promedio y en relación a la muestra.

Promedio de evaluación de desempeño de los Agentes Civiles de Tránsito al mes de abril del año 2019:

79,5 = Regular

Regular. - Desempeño bajo lo esperado, los resultados son menores al mínimo aceptable de productividad, calificación que está comprendida entre el 70 y 79.99.

**ESTRATEGIAS PREVENTIVAS PARA MINIMIZAR RIESGO PSICOSOCIAL EN
LOS AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO DEL GAD MUNICIPALIDAD DE
AMBATO.**

Tabla 16. Estrategias de la dimensión formación, información y comunicación

DIMENSION	ESTRATEGIAS
PARTICIPACION, IMPLICACION Y RESPONSABILIDAD	Motivar a los Agentes de Tránsito a que elaboren planes de trabajo para su área de desempeño en la que consten actividades relacionadas con la organización distribución y planificación de tareas a realizar con los debidos responsables de cada función dentro de su departamento.
	Invitarles a reuniones de trabajo o de planificación de las labores concernientes a su área de trabajo en las cuales los trabajadores puedan aportar con soluciones a los diferentes problemas que se presentes en su departamento.
	Crear horarios de entrevistas personales entre los jefes y sus subalternos con el fin de atender las inquietudes de los trabajadores con el fin de mejorar su desempeño laboral.
	Eliminar los controles demasiado estrictos que sirven más de presión y no de motivación.
	Adaptar los estilos de mando a las necesidades de los trabajadores, respetando sus puntos de

	vista.
	Dar charlas sobre temas de la importancia del trabajo y su significado, que realiza cada uno de los empleados de la empresa

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)

Fuente: Evaluación aplicada al personal

Tabla 17. Estrategias de la dimensión formación, información y comunicación

DIMENSION	ESTRATEGIAS
FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Elaborar boletines informativos, de manera periódica, con información importante del GADMA relacionada con actividades que tengan que ver con todo el personal, así como eventos, cursos, seminarios de capacitación, reuniones sociales, etc.
	Elaborar un mural informativo en el que se expongan todas las funciones de cada área de forma clara y precisa a la vista de todos los trabajadores, como un recordatorio permanente de dichas funciones.
	Comunicar permanentemente a los Agentes sobre sus funciones, competencias, atribuciones, métodos a seguir, objetivos y metas a cumplirse con los respectivos tiempos de ejecución, además del grado de responsabilidad de cada uno de los trabajos asignados.

	Elaborar oportunamente los comunicados hacia los Agentes para evitar distorsiones de la información
	Establecer planes formativos de acuerdo a las necesidades del GADMA y los servidores, con el fin de ayudarles a desarrollar sus capacidades
	Realizar cursos de capacitación temporales con temas que permitan la actualización de los Agentes en relación a sus funciones y necesidades tecnológicas de la Institución, así como también darles la oportunidad de nuevos aprendizajes lo que permitirá incrementar sus competencias y el desempeño laboral.

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)
Fuente: Evaluación aplicada al personal

Tabla 18. Estrategias de la dimensión gestión del tiempo

DIMENSION	ESTRATEGIAS
GESTIÓN DEL TIEMPO	Elaborar planificaciones de trabajo relacionados con el tiempo de ejecución, dispuestos por el GADMA, de manera que se evite presiones en el Agente que provocan en muchas ocasiones el estrés laboral que impide su correcto desempeño dentro de la empresa.
	Averiguar las causas por las que los tiempos asignados para la realización de las

	tareas asignadas son escasos y buscar alternativas de solución para obtener un ajuste adecuado.
	Utilizar el mural informativo para dar a conocer a los Agentes sobre los tiempos de ejecución de todas las tareas asignadas y los tiempos que disponen para cumplir a cabalidad estas tareas.

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)
Fuente: Evaluación aplicada al personal

Tabla 19. Estrategias de la dimensión cohesión de grupo

DIMENSION	ESTRATEGIAS
COHESION DE GRUPO	Crear en el calendario de actividades del GADMA actividades recreativas como deportes, paseos, reuniones sociales en donde se realicen juegos, dinámicas, el amigo secreto, etc. Aumentando la unión y creatividad del grupo, en las que participen tanto jefes como subordinados.
	Grupos de encuentro dentro y fuera de la institución con la finalidad de que los miembros del grupo encuentren nuevas maneras de relacionarse con los otros integrantes del grupo y consigo mismo.
	Programar Simposios de compañerismo en las que se comparta ideas de cómo realizar mejor el trabajo, de mejor comunicación entre compañeros, de qué manera

	<p>solucionar problemas internos, con el fin de eliminar conflictos entre trabajadores</p>
	<p>Establecer acuerdos entre los participantes acerca de la estructuración de la presentación, con la ayuda de esta estructuración lograr un buen control del tiempo, de manera que se evite las repeticiones y, por consiguiente las presentaciones son precisas y lógicas.</p>
	<p>Reconocer el trabajo de los agentes a través de incentivos por parte de los mandos superiores logrando conseguir establecer vínculos de confianza entre jefes y subalternos.</p>
	<p>Organizar el espacio físico del lugar de trabajo de cada uno de los agentes con el fin de obtener un contacto más directo entre los integrantes de cada área de trabajo.</p>
	<p>Motivar de manera permanente que se mantengan buenas relaciones existentes en la Institución como son: verticales (trabajadores respecto a superiores jerárquicos), horizontales (entre compañeros) y con el público y/o clientes.</p>

Elaborado por: FREIRE, Gabriela (2019)

Fuente: Evaluación aplicada al personal

9. CONCLUSIONES

- Al aplicar el instrumento INSL, se estableció que los Agentes Civiles de tránsito del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato tienen un alto riesgo psicosocial obteniendo un resultado entre muy inadecuado e inadecuado según el test, existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial. Es necesario una evaluación de mayor profundidad que permite identificar los puntos críticos y aportar las medidas correctoras para mejorar la situación. Mientras que al referirse a un ambiente laboral muy inadecuado el test señala que existen puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente.
- El desempeño de los Agentes Civiles de Tránsito del GADMA se estableció mediante una evaluación técnica realizada por la propia institución que el desempeño laboral se sitúa en una calificación de 78,5 que corresponde a un desempeño regular dentro de las actividades que realizan en sus puestos de trabajo. Esta calificación corresponde a una situación laboral con varias falencias e ineficiencias.
- La presencia de factores de riesgo psicosocial genera en el trabajador un desgaste tanto emocional como físico que afecta su desempeño laboral, se considera dentro del estudio que incluso que la satisfacción y la motivación están comprometidas con la presencia de estos riesgos. Paralelamente la investigación revela que la falta de motivación, comunicación, sobrecarga en el trabajo, un entorno poco favorable para el trabajador, son condiciones propicias para desarrollar un riesgo psicosocial y estrés laboral que perjudican tanto a la salud física como mental del empleado y por ende su desempeño laboral en la empresa.
- Se elaboraron estrategias de mejora que minimicen los factores de riesgo psicosocial con el propósito de conseguir un óptimo desarrollo en las actividades de cada Agente Civil de Tránsito, aumentando la productividad, satisfacción y compromiso laboral dentro del GAD Municipalidad de Ambato.

10. RECOMENDACIONES

- Los jefes inmediatos tienen el deber de reaccionar frente a la exposición de los riesgos psicosociales de sus trabajadores, sobre todo estando atentos a sus necesidades, una de las maneras para lograrlo es mantener a su personal motivado.
- Motivar promoviendo el desarrollo del personal que lo conforma y generar actitudes positivas que permitan asegurar la satisfacción personal y el logro de los objetivos del GADMA.
- Utilizar el diagnóstico para conocer lo que pasa dentro y fuera del GADMA, para tratar de delinear el punto del cual se ha de partir y las acciones que se han de realizar para alcanzar los objetivos.
- Fomentar cursos de capacitación o formación para los agentes civiles de tránsito ya que es beneficioso para el empleador como para el empleado: aumentando su nivel de satisfacción laboral y Movilidad del GADMA.
- Propiciar un entorno psicosocial favorable, pues este hace que el empleado tenga la suficiente tranquilidad y confianza para lograr un mejor rendimiento, pues desempeña de una manera más eficaz sus labores.
- Se recomienda la aplicación de estrategias propuestas para minimizar los factores de riesgo psicosocial en los Agentes Civiles de Transito del GAD Municipalidad de Ambato.

11. REFERENCIAS CITADAS

- Badía, R. (2014). *Salud Ocupacional y riesgos laborales*. Lima: Saint Panam.
- Berral, E. (2015). *La Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Madrid: Blanca Impresores S.L.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (2013). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Caicoya, J. (2014). *Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales*. .
- Chiang Vega, M. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Ciudad de Guatemala: CiencTrab.
- CINE. (2011). *Clasificación internacional normalizada de la educación*. UNESCO.
- Colombia, M. d. (2018). *Aseguramiento en riesgos laborales*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.
- Freire Gabriela. (2015). *Riesgos Psicosociales y su Influencia en el Desempeño Laboral en los trabajadores* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica Sede Ambato, Ecuador.
- IESS. (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Quito.
- INSL. (2002). *Instituto Navarro de Salud Laboral*.
- Hernández, R., & y otros. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Luna, F. (2017). *Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: Vértice.
- Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (2015). *Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia*. Trujillo: Daena.

- Moreno Jiménez, B. (2017). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid: UAM.
- MRL. (2013). *Factores y riesgo laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*.
- OSHA (2015). *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Ministerio de Trabajo, Norma Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño.
- Paitán , H., Mejía, E., Ramírez, E., & Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- Sierra, E. (2015). *Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles*. Madrid: JURI.
- Trujillo, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Pereira: Scientia et Technica.
- Villalba, J. (2016). *Tipos de Riesgo*. Caracas. Ediciones Boyacá

12. ANEXOS

8

FACTORES PSICOSOCIALES - IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

FACTORES PSICOSOCIALES IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

Este cuestionario pretende obtener una visión global de su organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

A continuación le presentamos una serie de preguntas con varias alternativas de respuesta. Desde un punto de vista general, elija la opción que más se acerque a su empresa.

Le informamos de que cualquier dato que usted aporte en el cuestionario será tratado de manera CONFIDENCIAL.

En cada pregunta le ofrecemos un apartado denominado OBSERVACIONES, utilícelo siempre que desee hacer alguna aclaración o puntualización al respecto, cuando necesite explicar alguna de sus opciones o cuando la alternativa escogida no englobe a la totalidad de las personas que forman parte de su empresa.

Ante cualquier duda que le surja durante la ejecución de la encuesta, no dude en pedir cualquier aclaración o información adicional.

Muchas gracias por su colaboración.

DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA

Actividad a la que se dedica

Sector al que pertenece

Certificación en calidad

Jornada laboral **1 turno** **2 turnos** **3 turnos** **otros turnos**

Plantilla

Número de Delegados de Prevención

Pregunta 1

¿El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

- A.** No.
B. Sí, ocasionalmente.
C. Sí, cuando la tarea se lo permite.
D. Sí, es la práctica habitual.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 2

¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A.** No, no existe.
B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza.
C. Sí, se utiliza ocasionalmente.
D. Sí, se utiliza habitualmente.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 3

¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- A.** No.
B. Sí, ocasionalmente.
C. Sí, habitualmente.
D. Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 4

¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

- A.** No.
B. Sí, algunas veces.
C. Sí, habitualmente.
D. Sí, siempre.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 5

Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A.** No.
B. Sí, oralmente.
C. Sí, por escrito.
D. Sí, por escrito y oralmente.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 6

Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:

- A.** Un compañero de otro puesto.
B. Una persona asignada. (mantenimiento, refuerzo...)
C. Un encargado y/o jefe superior.
D. No tiene esa opción por cualquier motivo.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 7

Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A.** No.
B. Sí, por medio de la intervención del mando.
C. Sí, entre todos los afectados.
D. Sí, mediante otros procedimientos.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 8

¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

- A.** No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.
B. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.
C. Sí, la empresa concede o no a demanda del trabajador.
D. Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 9

¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)?

- A.** No, es función del mando superior o persona encargada.
B. Sí, sólo incidentes menores.
C. Sí, cualquier incidente.

A **B** **C**

OBSERVACIONES

Pregunta 10

¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?

- A.** No, por la continuidad del proceso.
B. No, por otras causas.
C. Sí, las establecidas.
D. Sí, según necesidades.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 11

¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

- A.** No.
B. Charlas, asambleas.
C. Comunicados escritos.
D. Sí, medios orales y escritos.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 12

En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- A.** No.
B. Sí, a veces.
C. Sí, habitualmente.
D. Sí, siempre.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 13

La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- A.** Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.
B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines.
C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

A **B** **C**

OBSERVACIONES

Pregunta 14

¿Se recuperan los retrasos?

- A.** No.
B. Sí, durante las pausas.
C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo.
D. Sí, alargando la jornada.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 15

¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?

- A.** Salario por hora (fijo).
B. Salario más prima colectiva.
C. Salario más prima individual.

A **B** **C**

OBSERVACIONES

Pregunta 16

¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- A.** No.
B. Sí, de forma oral.
C. Sí, de forma escrita (instrucciones).
D. Sí, de forma oral y escrita.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 17

¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- A.** No, por la ubicación del trabajador.
B. No, por el ruido.
C. No, por otros motivos.
D. Sí, algunas palabras.
E. Sí, conversaciones más largas.

A **B** **C** **D** **E**

OBSERVACIONES

Pregunta 18

¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

- A.** No.
B. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.
C. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.
D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 19

¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- A.** No.
B. Sí, cuando la tarea se lo permite.
C. Sí, en función del tiempo disponible.
D. Sí, siempre se hace en equipo.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 20

¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

- A.** No.
B. Sí, ocasionalmente.
C. Sí, habitualmente.
D. Sí, cualquier error.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 21

¿Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?

- A.** No.
B. Sí, una o dos veces al año.
C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.

A **B** **C**

OBSERVACIONES

Pregunta 22

¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A.** No, por el proceso productivo.
B. No, por otros motivos.
C. Sí, con un sustituto.
D. Sí, sin que nadie le sustituya.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 23

¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- A.** No.
B. Sí, a veces.
C. Sí, habitualmente.
D. Sí, siempre.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 24

¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

- A.** Se le informa de la tarea desempeñar (cantidad y calidad).
B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados.
C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa.
D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 25

¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

- A.** No.
B. Se cambia de manera excepcional.
C. Sí, se rota entre compañeros de forma habitual.
D. Sí, se cambia según lo considera el trabajador.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 26

Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

- A.** No.
B. Sí, oralmente.
C. Sí, por escrito.
D. Sí, oralmente y por escrito.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 27

¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

- A.** Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.
C. Relaciones sólo de colaboración para el trabajo.
D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.

A **B** **C** **D**

OBSERVACIONES

Pregunta 28

De los problemas que existen en un departamento, sección... ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?

- A. Sí.
- B. No.

A B

OBSERVACIONES

Pregunta 29

¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

- A. Sí.
- B. No.

A B

OBSERVACIONES

Pregunta 30

¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

- A. Sí.
- B. No.

A B

OBSERVACIONES

¿Incluiría usted otros temas que no han sido tratados en esta ficha de evaluación de factores psicosociales? Por ejemplo, ¿cuáles?

Muchas gracias por su colaboración. Le recordamos que toda la información obtenida será tratada de forma confidencial.

Ministerio del Trabajo		ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES		Fecha:	26-mar-2018
				Versión:	01.1
				Página:	1 de 1
				Código:	IN-GEP-02-02 FOR-02
INSTITUCIÓN:		GAD MUNICIPALIDAD DE AMBATO - DTTM		UNIDAD / PROCESO:	
NOMBRES Y APELLIDOS DEL SERVIDOR PÚBLICO:		SHULCA GUAMANI ALEX JAVIER		PUESTO INSTITUCIONAL:	
NÚMERO DE CEDULA:		180405094-4		GRUPO OCUPACIONAL:	
NOMBRES Y APELLIDOS DEL JEFE INMEDIATO:		ALVARO NICOLAS CORRAL NAVEDA		ROL DE PUESTO:	
				NÚMERO DE CÉDULA DEL JEFE INMEDIATO:	
				180321279-2	
Nº	PRODUCTOS O SERVICIOS QUE INSUME:	PRODUCTO INTERMEDIO:	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS		
1.-	Control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la jurisdicción del cantón Ambato	Asistir a las audiencias de contravenciones y delitos	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial		APLICA
2.-	Control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la jurisdicción del cantón Ambato	Elaborar partes debidamente sustentadas sobre delitos y contravenciones de Tránsito	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial		APLICA
3.-	Control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la jurisdicción del cantón Ambato	Tomar procedimientos de tránsito; emisión de citaciones conforme lo determina la Ley	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial		APLICA
4.-	Control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la jurisdicción del cantón Ambato	Asistir a turnos de servicio	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial		APLICA
5.-	Control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la jurisdicción del cantón Ambato	Generar en campo una adecuada movilidad vehicular y peatonal	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial		APLICA
6.-					
7.-					
8.-					
9.-					
10.-					
MISIÓN DEL PUESTO: Descripción breve de la razón de ser del puesto que desempeña:					
Velar por el orden del flujo vehicular y peatonal en las vías públicas, desarrollar funciones preventivas, de asistencia técnica, de vigilancia y control de leyes y ordenanzas de tránsito y transporte vigentes.					
RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS: (Describe puestos, unidades, instituciones o clientes)					
Nº	INTERNO		EXTERNO		
1.-	JEFE UNIDAD DE MOVILIDAD		CIUDADANÍA		
2.-	PLANIFICACIÓN-DTTM				
3.-					
Nº	COMPETENCIAS TÉCNICAS	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		
10	Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.		
31	Manejo de Recursos Materiales	Alto	Evalúa los contratos de provisión de recursos materiales para la institución.		
82	Expresión Escrita	Alto	Escribir documentos de complejidad alta, donde se establezcan parámetros que tengan impacto directo sobre el funcionamiento de una organización, proyectos u otros. Ejemplo (Informes de procesos legales, técnicos, administrativos)		
Nº	COMPETENCIAS CONDUCTUALES	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		
2	Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene un actitud abierta para aprender de los demás.		
4	Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.		
12	Flexibilidad	Bajo	Aplica normas que dependen a cada situación o procedimientos para cumplir con sus responsabilidades.		
Fecha: 26-mar-2019					
_____ Firma del Servidor Público			_____ Firma del Jefe Inmediato		
Nombre: SHULCA GUAMANI ALEX JAVIER No. Cédula: 180405094-4			Nombre: ALVARO NICOLAS CORRAL NAVEDA No. Cédula: 180321279-2		

INSTITUCIÓN:	GAD MUNICIPALIDAD DE AMBATO - DTTM	UNIDAD / PROCESO:	UNIDAD DE MOVILIDAD
NOMBRES Y APELLIDOS DEL SERVIDOR PÚBLICO:	SHULCA GUAMANI ALEX JAVIER	PUESTO INSTITUCIONAL:	AGENTE CIVIL DE TRÁNSITO
NÚMERO DE CÉDULA:	180405094-4	GRUPO OCUPACIONAL:	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 4
		ROL DE PUESTO:	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES				
No.	PRODUCTO INTERMEDIO	CALIDAD	OPORTUNIDAD	COMENTARIOS
1-	Asistir a las audiencias de contravenciones y delitos	Buena	En el tiempo previsto	
2-	Elaborar partes debidamente sustentados sobre delitos y contravenciones de Tránsito	Buena	En el tiempo previsto	
3-	Tomar procedimientos de tránsito; emisión de citaciones conforme lo determina la Ley	Buena	En el tiempo previsto	
4-	Asistir a turnos de servicio	Mala	En el tiempo previsto	FALTA ATURNOS AFECTA OPERATIVIDAD
5-	Generar en campo una adecuada movilidad vehicular y peatonal	Buena	Despues del tiempo previsto	
6-	0			
7-	0			
8-	0			
9-	0			
10-	0			

PERFIL DEL PUESTO				PUNTAJE EVALUACIÓN			COMENTARIOS
No.	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	B	R	I			
1-	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial	☹	☹	☹			
2-	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial	☹	☹	☹			
3-	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial	☹	☹	☹			
4-	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial	☹	☹	☹			
5-	Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial	☹	☹	☹			
6-	0	☹	☹	☹			
7-	0	☹	☹	☹			
8-	0	☹	☹	☹			
9-	0	☹	☹	☹			
10-	0	☹	☹	☹			

COMPETENCIAS TÉCNICAS				PUNTAJE EVALUACIÓN			COMENTARIOS
No.	COMPETENCIAS	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	D	MD	ND	
10	Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.	☹	☹	☹	
31	Manejo de Recursos Materiales	Alto	Evalúa los contratos de provisión de recursos materiales para la institución.	☹	☹	☹	
82	Expresión Escrita	Alto	Escribir documentos de complejidad alta, donde se establezcan parámetros que tengan impacto directo sobre el funcionamiento de una organización, proyectos u otros. Ejemplo (Informes de procesos legales, técnicos, administrativos)	☹	☹	☹	


COMPETENCIAS CONDUCTUALES				PUNTAJE EVALUACIÓN			COMENTARIOS
No.	COMPETENCIAS	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	S	F	N	
2	Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene una actitud abierta para aprender de los demás.	☹	☹	☹	
4	Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	☹	☹	☹	
12	Flexibilidad	Bajo	Aplica normas que dependen a cada situación o procedimientos para cumplir con sus responsabilidades.	☹	☹	☹	

* Esta información se llenará solo en los casos establecidos en los literales b.3 - b.4 - b.5 del artículo 10 de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	
A. NIVELES DE EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL	100%
CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS PRODUCTOS/SERVICIOS ENTREGADOS (Resultado automático)	38,75%
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS (Resultado automático)	25,50%
COMPETENCIAS TÉCNICAS (Resultado automático)	7,50%
COMPETENCIAS CONDUCTUALES (Resultado automático)	7,50%
TOTAL: (Resultado automático)	79,25%

B. CUMPLIMIENTO DE NORMAS INTERNAS	
SANCCIONES ADMINISTRATIVAS (*) (Detalle las sanciones impuestas durante el periodo de evaluación) - Lista desplegable	%
TOTAL: (Resultado automático)	0,0%

RESULTADOS TOTAL DE LA EVALUACIÓN (Resultados automáticos)		
FACTORES	EVALUACIÓN CUANTITATIVA	EVALUACIÓN CUALITATIVA
A- NIVEL DE EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL	79,25%	

 Ministerio del Trabajo		RESULTADOS EVALUACIÓN INDIVIDUAL		Fecha:	26-mar-2018
				Versión:	01.1
				Página:	1 de 1
				Código:	IN-GEP-02-02 FOR-09
INSTITUCIÓN:	GAD MUNICIPALIDAD DE AMBATO-DTTM	UNIDAD/PROCESO:	UNIDAD DE MOVILIDAD		
APELLIDOS Y NOMBRES:	SHULCA GUAMANI ALEX JAVIER	PUESTO INSTITUCIONAL:	AGENTE CIVIL DE TRÁNSITO		
NÚMERO DE CÉDULA:	180405094-4	GRUPO OCUPACIONAL:	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 4	0	
		ROL DEL PUESTO:	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO		
1. INDICADORES DE GESTIÓN OPERATIVA (EVALUACIÓN DE LA UNIDAD O PROCESO INTERNO)				PONDERACION	
Nivel de Cumplimiento (Ingres e información)		85,71%		35%	
TOTAL: (Resultado automático)				30,00%	
2. NIVELES DE EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL				30%	
CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS PRODUCTOS/SERVICIOS ENTREGADOS (Resultado automático)				38,75%	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS (Resultado automático)				25,50%	
COMPETENCIAS TÉCNICAS (Resultado automático)				7,50%	
COMPETENCIAS CONDUCTUALES (Resultado automático)				7,50%	
TOTAL: (Resultado automático)				23,78%	
3. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS EXTERNOS				20%	
TOTAL: (Ingres e información)		80,47%		16,09%	
4. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS				15%	
TOTAL: (Ingres a información)		94,28%		14,14%	
5. CUMPLIMIENTO DE NORMAS INTERNAS					
SANCCIONES ADMINISTRATIVAS (-) (Detalle las sanciones impuestas durante el periodo de evaluación) -Lista desplegable				%	
Sanción pecuniaria administrativa				6,0%	
TOTAL: (Resultado automático)				6,0%	
RESULTADOS TOTAL DE LA EVALUACIÓN (Resultados automáticos)					
FACTORES		EVALUACIÓN CUANTITATIVA		EVALUACIÓN CUALITATIVA	
1.-	INDICADORES DE GESTIÓN ESTRATÉGICA	30,00%		REGULAR	
2.-	NIVEL DE EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL	23,78%			
3.-	NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS EXTERNOS	16,09%			
4.-	NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS	14,14%			
5.-	SANCCIONES ADMINISTRATIVAS	6,00%			
TOTAL (Resultado automático)		78,01%			
OBSERVACIONES:					
Fecha: 10-feb-2020 _____ Firma de la UATH Institucional Nombre: ING. MARÍA FERNANDA SOLÍS No. Cédula: 1803067196					







Ambato, 17 de abril de 2018

Ingeniero MSc.
Luis Amoroso Mora
ALCALDE DE AMBATO

Presente.-

TH.
compromiso
18/04/18

Ketiv Vargas
Técnico de Talento Humano
18-04-2018

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, a la vez solicitar de la manera más comedida me autorice realizar mi trabajo de investigación en esta noble institución, para obtener el Título de Master en Gestión de Talento Humano con el Tema: " Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral en los Agentes Civiles de Transito del GAD Municipalidad de Ambato; además es importante indicar que actualmente me desempeño como Técnico de Talento Humano en la Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano; finalmente en mucho agradeceré a usted que por su intermedio se disponga a la Unidad correspondiente para que se me brinde las facilidades del acceso a la información necesaria para poder realizar mi trabajo investigativo y continuar con este crecimiento personal y profesional.

Agradecida por la atención que le brinde a la presente, me suscribo.

Atentamente,

Ps. Org. Gabriela Freire
C.I. 1803699048

