

Variables a Considerar para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la Policía Nacional

Diana Marcela Suarez Vásquez

Efrain Alvarez González

Carlos Alberto Machado Cuero

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Bogotá D.C

2020

Variables a Considerar para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la Policía Nacional

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Diana Marcela Suarez Vásquez

Efrain Alvarez González

Carlos Alberto Machado Cuero

Asesor Disciplinar:

Wilder Alfonso Hernández Duarte

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Bogotá D.C

2020

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de grado, a cada una de las familias de los artífices del trabajo, quienes fueron un gran apoyo emocional y económico durante la creación de este trabajo. A cada docente quienes aportaron su tiempo, dedicación y apoyo para lograr los mejores resultados y siempre confiaron que al finalizar, se tendría un resultado útil y factible de reconocer.

AGRADECIMIENTOS

En primera medida damos gracias a Dios por disponer todo para poder cursar esta Especialización en tan importante Universidad, gracias a nuestra Institución Policía Nacional por confiar en nosotros y destinar los recursos para poder realizar la capacitación, gracias a la Corporación Universitaria Minuto de Dios por permitirnos escalar un peldaño más en nuestra formación, gracias a cada docente que se hizo participe a lo largo de nuestra formación.

Finalmente, gracias a quienes lean nuestro trabajo y lo tomen como referente para construir conocimiento y proyectar avances en esta temática.

Contenido

Resumen Ejecutivo	10
Introducción	11
1. Problema.....	13
1. 1 Descripción del problema	13
1. 2 Pregunta de investigación	16
2. Objetivos	16
2.1 Objetivo general	17
2.2 Objetivos específicos	17
3. Justificación	17
4. Marco de referencia	18
4.1 Marco teórico	18
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo).....	23
4.3 Marco legal	30
5. Metodología.....	32
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	33
5.2 Población y muestra.....	34
5.3 Instrumentos.....	35
5.4 Procedimientos.....	37
5.5 Análisis de información.....	38
5.6 Consideraciones éticas	39
6. Cronograma	39
7. Presupuesto.....	41

8. Resultados y discusión.....	42
8.1 Descripción de artículos trabajados	42
8.2 Categorización de las variables.....	44
8.3 Clasificación de las variables según criterios de los modelos de Karasek y Siegrist	45
8.4 Factores De Riesgo Intralaboral.....	45
8.5 Factores De Riesgo Individual.....	46
8.6 Factores De Riesgo Extralaboral	46
8.7 Factores Intralaborales dentro de las categorías demanda, control, esfuerzo, recompensa.	46
8.8 Factores individuales dentro de las categorías demanda, control, esfuerzo, recompensa ..	53
8.9 Factores Extralaborales dentro de las categorías demanda, control, esfuerzo, recompensa.	60
8.10 Categorización De Las Variables Según La Población Policial	66
9. Conclusiones.....	70
10. Recomendaciones	71
11. Referencias Bibliográficas	73
12. Anexos	76

Lista de Anexos

Anexo A. Documento Excel (Formato Base de Datos)	76
Anexo B. Graficas	77

Lista de Tablas

Tabla 1 Cronograma de actividades.....	39
Tabla 2 Presupuesto requerido.....	41
Tabla 3 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Demanda intralaboral.	47
Tabla 4 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Control Intralaboral.	49
Tabla 5 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Esfuerzo Intralaboral.	50
Tabla 6 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Recompensa Intralaboral.....	51
Tabla 7 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Demanda individual	53
Tabla 8 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Control individual. .	54
Tabla 9 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Esfuerzo individual.	56
Tabla 10 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Recompensa individual.	59
Tabla 11 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Demanda Extralaboral.....	60
Tabla 12 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Control extralaboral.	61
Tabla 13 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Esfuerzo Extralaboral.....	63
Tabla 14 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Recompensa Extralaboral.....	64
Tabla 15 Caracterización de las variables según los modelos teóricos de Karasek y Siegrist	65

Tabla 3. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Demanda intralaboral.

Tabla 4. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Control Intralaboral.

Tabla 5. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Esfuerzo Intralaboral.

Tabla 6. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Recompensa Intralaboral.

Tabla 7. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Demanda individual.

Tabla 8. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Control individual.

Tabla 9. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Esfuerzo individual.

Tabla 10. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Recompensa individual.

Tabla 11. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Demanda Extralaboral.

Tabla 12. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Control extralaboral.

Tabla 13. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Esfuerzo Extralaboral.

Tabla 14. Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Recompensa Extralaboral

Tabla 15. Caracterización de las variables según los modelos teóricos de Karasek y Siegrist

Resumen Ejecutivo

El trabajo del Policía siempre ha sido considerado como una profesión en primera medida de alto riesgo, con factores asociados al riesgo psicosocial, afectaciones físicas, en general los funcionarios están expuestos a situaciones violentas, exigentes, que demandan de condiciones especiales tanto en aspectos físicos como emocionales para adaptarse al ejercicio de la actividad policial. En cuanto a todos los riesgos y problemáticas presentes en el desempeño funcional del policía, la institución ha propendido por hacer seguimiento a estas situaciones con el objetivo de hacer más funcional la forma de afrontar todas las circunstancias que no solo generan conflicto de índole laboral, sino también familiar y social. Con la necesidad de identificar claramente los criterios y factores asociados a los riesgos psicosociales del personal uniformado de la Policía Nacional, se plantea el desarrollo de la presente investigación con el propósito de brindar una herramienta idónea acorde a las necesidades de la institución y que sea factible de implementar con el objetivo de trazar un camino para identificar la problemática asociada, generando la posibilidad de hacer un adecuado plan de prevención y promoción mejorando la productividad y el desempeño profesional del uniformado. La investigación se desarrolla a través de la revisión documental, orientada a la búsqueda de antecedentes científicos, que soporten la necesidad de implementar una batería de riesgos psicosociales específica para la población policial, que reúna la mayor cantidad de variables de forma objetiva y que aporten a mejorar la calidad de vida del personal uniformado de la institución.

Palabras clave: Policía, psicosocial, problemáticas, factores, batería

Introducción

La Policía Nacional en el marco estratégico operacional y con el fin de garantizar el bienestar de quienes conforman la institución, ha venido implementado técnicas y mecanismos para contrarrestar situaciones que afectan las condiciones de calidad de vida de cada uno de los funcionarios en sus unidades laborales a nivel nacional, una de estas técnicas ha sido el diseño de un instrumento que permita identificar los criterios o variables en donde se permitan esclarecer las condiciones laborales del trabajador reconocido como batería de riesgos psicosociales. En el año 2011, el Ministerio de Protección Social en cabeza de la Dirección de Riesgos Profesionales, publicó el diseño de un instrumento que sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia, el aplicativo, simplifica la labor de captura y cálculo automático de las puntuaciones que se le dan a las personas, de acuerdo con el nivel de riesgo en el que se encuentren en relación con sus actividades profesionales. (MINISTERIO DE SALUD, 2011)

Este proceso permitió la publicación de instrumentos que permitieron identificar factores que requerían estudios para contrarrestar novedades en el personal de trabajadores. La Policía Nacional en búsqueda de diseñar una batería de riesgos para todo el personal, implementó una batería de riesgos psicosociales para el personal no uniformado, toda vez que según la Resolución No 002646 de 2008, en su artículo 2º, establece: *“artículo 2º Ámbito de Aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a*

las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares”, (Ministerio de Proyección Social, 2008)

lo que claramente indica la exclusión del personal uniformado de la Policía Nacional, y se ratifica en la Resolución No 2404 de 2019, en su artículo 2^a, que a la letra dice: “*artículo 2º* *Ámbito de Aplicación. La presente Resolución aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares* (Ministerio del Trabajo, 2019) lo cual, implica la necesidad de esclarecer la importancia de conocer las diferencias en las condiciones laborales dentro de la Policía Nacional por su condición particular y régimen de carrera, prestacional y disciplinario, establecido dentro de la constitución Política de Colombia especificada en la misionalidad, “*Artículo 218. La ley organizará el cuerpo de Policía. La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario*” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). Al ser una institución con un régimen especial, la convierte en una empresa diferente a las demás existentes a nivel nacional y por ende al no tener las mismas condiciones laborales, obliga a establecer unos criterios y variables totalmente diferente a las existentes incluso a implementar un instrumento como la batería de riesgos psicosociales adecuada

para cada unidad Policial según su misionalidad, al estar expuestas a diferentes factores que alteren las condiciones psicosociales de sus trabajadores.

1. Problema

1. 1 Descripción del problema

El trabajo es la actividad más común a todos los habitantes del planeta y la mayor fuente de desarrollo y bienestar económico, personal y social en cualquier comunidad. No obstante, en el contexto laboral se originan múltiples factores de riesgo para la salud biopsicosocial del individuo y su entorno. Desde los años 80 hay preocupación internacional sobre los riesgos biopsicosociales de origen laboral que generan incapacidades, ausentismo, enfermedades crónicas, pensiones por invalidez, accidentes fatales y no fatales (International Labour Office, 1986; Karasek, 1979; Siegrist, Dittmann & Weidemann, 1982). (Germán F. Vieco Gómez, 2014)

Con el avance tecnológico de las organizaciones, competitividad en los mercados, se ha planteado la necesidad de contar con un análisis y seguimiento a todos los recursos de la organización para una mayor productividad, partiendo de este planteamiento se ha podido evidenciar que siendo el recurso humano el más importante del éxito de las organizaciones, se pudo determinar que los factores de riesgo psicosocial son unas de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales visibles, los cuales se encuentran definidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su

organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo”.

Es por esto que la legislación colombiana ha establecido reglas claras para que las empresas protejan a sus empleados contra los diferentes Factores de Riesgo Psicosocial a los que están expuestos en su quehacer cotidiano, con el fin de conservar su salud física, mental y social, mejorando su calidad de vida y la productividad empresarial. Con la publicación de la Resolución 2646 de 2008 que establece las “Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo”, por parte del Ministerio de la Protección Social. Establece la metodología para la priorización y seguimiento de estos riesgos que generan alteraciones en la salud de la población trabajadora; por tal motivo todas las empresas públicas y privadas tiene el deber de realizar intervenciones con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos.

Cabe resaltar que una institución como la Policía Nacional no cuenta con una herramienta que permita identificar de forma eficaz los factores de riesgos psicosociales a los que se pueden encontrar expuestos el personal uniformado que integra la institución, debido al régimen al que se encuentra supeditado, aunque desde el campo de la salud mental y bienestar de la institución, se busca ofrecer las mejores condiciones posibles para que el uniformado se sienta satisfecho, cómodo y placentero realizando su labor. De acuerdo con lo anterior, surge la pregunta ¿para qué establecer las variables necesarias para evaluar los factores de riesgo psicosocial de los uniformados de la Policía Nacional?

Esto se ha desarrollado sin un esquema organizado que impacte verdaderamente a todos los funcionarios, así mismo, que modifiquen las evidencias que se recopilan constantemente con las diferentes encuestas y mediciones que realiza la policía para mejorar las condiciones laborales de sus integrantes. Como se evidencia en el personal no uniformado de la Policía Nacional, en el Análisis Factores de Riesgo psicosocial 2018, en el cual mediante bases de datos de las fuentes autorizadas: Salud mental Dirección de Sanidad de la Policía Nacional (DISAN) y el Grupo Educación de la Dirección de Bienestar Social (DIBIE), realizó el análisis del comportamiento estadístico del riesgo psicosocial, del año 2018, en las ocho Regiones de Policía, los cuales arroja como resultado 3.869 casos registrados, frente a 2.865 del año anterior, infiriendo un incremento en la multiplicidad de los factores de riesgo psicosociales equivalente al 38%. (Bienestar Social Policía Nacional, 2019).

Igualmente, un incremento del 71.23% frente a los datos consolidados de la vigencia 2017; es necesario precisar que 2017 registró un índice de fuerza efectiva más alto y una frecuencia de factor de riesgo menor. (Bienestar Social Policía Nacional, 2019)

Partiendo de la información consultada, se puede inferir a partir del estudio de casos del personal no uniformado de la Policía Nacional, realizado por el equipo de salud mental Dirección de Sanidad Policial (DISAN), que son factores de mayor frecuencia los asociados con relaciones afectivas conflictivas, pérdidas recientes, problemas disciplinarios, económicos, síntomas depresivos, problemas laborales con jefes y compañeros, pobres habilidades sociales, aislamiento, conductas impulsivas, baja valoración del riesgo por parte del entorno y escaso control del porte y

uso de las armas de dotación dentro y fuera del servicio de Policía, entre otros. (Bienestar Social Policía Nacional, 2019).

Por lo anterior, es de gran importancia obtener información coherente y organizada relacionada con las variables para evaluar los factores de riesgos psicosociales y generar una estrategia institucional con el fin de minimizar al máximo la incidencia por exposición a factores de riesgos psicosociales en el personal uniformado de la Policía Nacional.

Aun cuando no se cuentan con antecedentes sobre el riesgo psicosocial en el personal uniformado de la Policía Nacional, la institución desde el área de salud mental y la medicina preventiva de Bienestar social, han venido recopilando información estadística a través de sus boletines de análisis de factores de riesgo psicosocial, con el propósito de hacer una evaluación y seguimiento al fenómeno, para enfocar sus esfuerzos en la materialización de los riesgos y la afectación a la calidad de vida del uniformado en el ámbito laboral, familiar y personal.

Por lo anterior, se evidencia la necesidad de identificar el estado del arte sobre los aspectos a considerar para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal uniformado de la Policía Nacional, que permita apoyar la construcción de un instrumento que garantice la confiabilidad y validez de los hallazgos para hacer una trazabilidad a este tipo de factores.

1. 2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las variables necesarias para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial en la población uniformada en la Policía Nacional?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Establecer las variables necesarias para evaluar los factores de riesgo psicosocial en la Policía Nacional.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar elementos considerados en la evidencia científica para la evaluación de factores de riesgo psicosociales en población uniformada de la Policía Nacional.
- Clasificar las variables y/o criterios asociados para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la Policía Nacional.

3. Justificación

La Policía Nacional como una empresa prestadora de servicios a la comunidad, busca fortalecer los mecanismos de prevención en cuestión de accidentes en el campo laboral, esto, en vista de la constante materialización de hechos que afectan la integridad física y psíquica de los integrantes de la misma en todo el territorio Colombiano, sin embargo, no se cuenta con un mecanismo o un instrumento que contribuya a la identificación de conocer los factores de riesgo psicosocial dentro de este ámbito, según antecedentes, existen instrumentos que permiten conocer la situación psicosocial de los funcionarios que hacen parte de la nómina policial pero cumplen funciones como no uniformados en donde según resultados, se podrían establecer hipotéticamente que las condiciones laborales de estos son totalmente diferentes a las actividades y funciones que ejecutan el personal uniformado dependiendo de la unidad en donde se encuentren prestando sus servicios.

La propuesta establecida para el desarrollo de este proyecto, enfocado en una investigación documental, contiene como fin primordial brindar a la institución unas bases sólidas fundamentadas en la literatura científica que ayuden al proceso de creación de un instrumento en donde se especifiquen las variables necesarias para poder implementar este mecanismo dentro de la institución, que permitan la vinculación de todo el personal de la Policía Nacional sin discriminar las condiciones laborales de estos.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

El estudio de los aspectos de la organización y de los aspectos psicosociales, así como su relación con la salud y el bienestar del trabajador, han adquirido a través de los años, mayor importancia y reconocimiento. Lo anterior, se aduce a los volátiles cambios de un dinámico y cambiante entorno organizacional y por los procesos de la actualidad producto de la globalización (EU-OSHA, 2007). (Cabrejo, 2014)

las condiciones laborales y su relación con el individuo, Toro, Londoño, Sanín & Valencia (2010), definen a los factores psicosociales laborales, como aquella condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, empresarial, socio-económico o personal, con la que se encuentra relacionado una persona y que puede afectar de manera positiva o negativamente, la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo individual o colectivo, es decir, los efectos positivos o negativos organizacionales que ejercen los factores psicosociales. (Cabrejo, 2014)

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS, 1984), describió a los factores psicosociales laborales, como aquellas

interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización. (Cabrejo, 2014)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT, 1997) definió a los factores psicosociales como las condiciones que se encuentran en el entorno laboral y que están asociadas de manera directa con la organización, el contenido y la manera como se llevara a cabo la tarea, y que cuentan con la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud del trabajador desde lo (físico, psíquico o social), así como el desarrollo del trabajo mismo. (Cabrejo, 2014)

Desde la perspectiva de la política organizacional, el National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH, 1999) reconoce como factores protectores en el trabajo, las políticas explícitas de reconocimiento por un buen rendimiento laboral, oportunidades para el crecimiento y el desarrollo de su profesión. (Cabrejo, 2014)

la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1997) expone que los factores psicosociales, pueden tener un efecto positivo, de manera tal, que cumplen con una función protectora del bienestar y la salud del trabajador y esta función, es el resultado del encuentro y del permanente equilibrio entre las condiciones laborales y el factor humano. (Cabrejo, 2014)

Gunnar Nerell y C. G. Sandberg 1993 (citado por Betancur, 2012) definieron al riesgo psicosocial, como aquella condición o condiciones características de cada individuo, medio de trabajo y del entorno fuera del trabajo, que se encuentran determinadas bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición, son generadores de efectos nocivos en el trabajador y

finalmente, ocasionan estrés ocupacional, el cual, puede causar desequilibrios en la salud del trabajador o de su colectivo, a nivel intelectual, fisiológico, psicológico, emocional y también, social. (Cabrejo, 2014)

En Colombia, de acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales. (Ministerio de Protección Social, 2010)

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia. (Ministerio de Protección Social, 2010)

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo

psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. (Ministerio de Protección Social, 2010)

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. (Ministerio de Protección Social, 2010)

Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. (Ministerio de Protección Social, 2010)

Para el desarrollo de esta investigación se tomará como referencia dos modelos teóricos, el **Modelo de demanda - control de Karasek**, el **Modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist**. Al tener una relación constante con aspectos del estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores dentro de una organización además de ser uno de los factores directamente relacionados con los riesgos psicosociales, reconoce este factor como una de las principales consecuencias que sufre

el trabajador debido a sus condiciones laborales, en donde intervienen los aspectos basados en el conocimiento y la parte de la salud siendo notoriamente correlacionados entre sí.

Es preciso resaltar, que una de las principales condiciones del trabajador involucra su entorno y las funciones que se realizan en donde intervienen aspectos de ambiente, tiempo y condiciones laborales, siendo el control una de las capacidades que tiene el trabajador sobre las tareas asignadas y sobre la organización de su trabajo. lo que indica que tiene dos componentes que son los que se entrarían a evaluar dentro de la investigación las habilidades y la capacidad de toma de decisiones que lo planteado en este modelo. (VALDÉS, 2015)

El Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991), postula que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo: (1) las demandas laborales y (2) el control que se tiene sobre las mismas. La dimensión demandas (job demand), hace referencia a las exigencias psicológicas del trabajo (exceso de trabajo, falta de tiempo, ritmo e intensidad del trabajo y conflictividad en las demandas). La dimensión control (job decision latitude) incluye tanto el control sobre las tareas (decision authority), como el control de las capacidades (skill discretion). El control sobre la tarea se define como la autonomía que tiene el trabajador a la hora de tomar decisiones, la posibilidad de elegir cómo hacer el trabajo y el nivel de influencia sobre éste; el control sobre las capacidades determina la posibilidad de nuevos aprendizajes, el desarrollo de habilidades, así como la creatividad en el trabajo. (MORENO L. L., GARCÍA, RAMIRO, & VALDEHITA, 2008).

El **Modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist**, esta herramienta utilizada como instrumento de medida aplicada sobre diversos colectivos. Aporta información sobre características del trabajador como el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación con la empresa. (Vázquez, 2008)

El modelo Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996, 1998), aporta otros dos factores psicosociales relacionadas con un mayor riesgo de sufrir una enfermedad cardiovascular (ECV). Estos son, la realización de un gran esfuerzo por parte del sujeto unido a bajas recompensas. El modelo se basa en la hipótesis de que un gran esfuerzo que no va acompañado de recompensas importantes para el sujeto incrementa significativamente el riesgo de enfermedad cardiovascular. (MORENO, GARCÍA, & RAMIRO, FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, ESTRÉS Y ENFERMEDAD, 2004)

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Se tomó como fuente de información las bases de datos de la Corporación universitaria Minuto de Dios, entre ellas Scopus, Dialnet, Proquest de los cuales según previa indagación se identificaron artículos referentes al estudio en investigación, entre ellos se identificó el artículo titulado Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud, que establece como objetivo principal el elaborar una metodología de prevención e intervención de riesgos psicosociales presentes en el trabajo en establecimiento de salud pública empleando la aplicación de instrumentos de evaluación entre ellos el denominado SUSESO-ISTAS 21 y análisis de resultados en los tres niveles de atención de la red asistencial de un servicio de salud pública chileno, se diseñó y validó (con equipos técnicos y directivos de los establecimientos en estudio), las estrategias y acciones, desarrollándose una metodología para la

prevención e intervención de riesgos psicosociales, se realizó un muestreo por conglomerados, obteniéndose 141 cuestionarios aplicados a funcionarios/as de los establecimientos en estudio, después de haberse aplicado el cuestionario, se obtuvo como resultado que los establecimientos en estudio se encontraron en una situación de riesgo psicosocial alto, es decir, presentan alta tensión y alto riesgo para la salud de las personas en el trabajo.

Para la definición e identificación del modelo dentro de la investigación se ubica el artículo denominado El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción, que aunque no es específicamente del área de desempeño laboral en la que se plantea la investigación, pero se hace pertinente toda vez que existen aspectos inherentes al individuo y que son transversales a la labor que realice, en este sentido el artículo plantea el estudio toma como referencia el modelo Demandas-Control-Apoyo y analiza el rol del control y del apoyo social entre algunas demandas laborales y el malestar físico en una muestra de 285 trabajadores de la construcción. En general, se observa que las demandas laborales, la exposición a condiciones nocivas, el control del trabajo y el apoyo social se asocian con el malestar físico. También se comprueban los efectos moduladores del control y del apoyo. El control modula los efectos negativos de las demandas. Además, el apoyo amortigua el estrés derivado de la exposición a condiciones nocivas. (ARAÚJO y SEGOVIA, 2011)

A partir del artículo podemos identificar que el MODELO DEMANDAS-CONTROL, es uno de los modelos más conocidos y desarrollados sobre la influencia de las características del trabajo sobre la salud y el bienestar de los empleados es el modelo Demandas-Control (Karasek y Theorell, 1990). Este modelo postula que las demandas del trabajo se consideran un estímulo estresante cuya intensidad aumenta a medida que el sujeto percibe que excede sus recursos, concretamente su capacidad de control. Diferentes trabajos constatan que las altas demandas y el

bajo control se relacionan con el malestar psicológico (De Lange, Taris, Kompier, Houtman y Bongers, 2003; Hughes y Parkes, 2007; Van der Doef y Maes, 1999). (ARAÚJO y SEGOVIA, 2011)

La principal característica del modelo Demandas-Control es que las demandas laborales se consideran un estresor y que el control amortigua sus efectos, al proporcionar al trabajador la oportunidad de recuperarse de la pérdida de energía (Daniels y Harris, 2005).

Sin embargo, la hipótesis sobre los efectos interactivos entre las demandas y el control ha recibido un apoyo limitado (Akerboom y Maes, 2006; De Lange y cols., 2003; McClenahan, Giles y Mallett, 2007; Shimazu, De Jonge y Irimajiri, 2008; Verhoeven, Maes, Kraij y Joekes, 2003) y se ha criticado por demasiado simplista. Ante esta situación algunos autores han optado por completarlo con otras variables, como la autoeficacia (Salanova, Peiró y Schaufely, 2002), el feedback (Preston, 2008), el locus de control (Rodríguez, Bravo, Peiró y Schaufeli, 2001) o las estrategias de afrontamiento (Daniels, 1999). No obstante, ha sido el apoyo social la extensión más estudiada, de forma que el modelo Demandas-Control-Apoyo (Johnson y Hall, 1988; Johnson y cols., 1989; Karasek y Theorell, 1990) se considera una de las teorías más influyentes para explicar el estrés laboral (Spector, 2002). (ARAÚJO y SEGOVIA, 2011)

Por otra parte en el artículo suscrito por la autora Aida López Cabrera, titulado Riesgos psicosociales derivados de la precariedad laboral en la CAV: posibles líneas de actuación, se realiza un estudio de la precariedad en el campo laboral estudiando varias dimensiones: flexibilidad externa, flexibilidad interna, calidad y seguridad, dentro de este estudio, se evaluaron los riesgos psicosociales derivados de la precariedad del empleo, mediante la especificación de conceptos sobre el estrés planteados por diversos autores en donde se pudieron identificar cuatro

factores principales: factores individuales, factores extralaborales, factores intralaborales y percepciones y experiencias que según los resultados obtenidos estas, están condicionadas a las características del trabajo, el contexto laboral, papel y cultura de la organización y relaciones interpersonales, lo que sin duda alguna refleja la importancia que ha evidenciado los riesgos psicosociales en la población trabajadora no solo en Colombia sino a nivel mundial dentro de las organizaciones.

En la Tesis Doctoral denominada Factores de Riesgo Psicosociales, Estrés y Consecuencias Individuales y Organizacionales: Modelo DEMANDA-CONTROL de KARASEK (1979), presentada por Vicente Díez Valdés, Licenciado en Psicología Industrial se realizaron investigaciones basadas en el Modelo Demanda y control de Karasek (1979) en donde emplearon instrumentos como el cuestionario ISTAS-21-*Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)*, cuya herramienta se compone de cinco dimensiones (exigencias psicológicas, control sobre el puesto, apoyo social, inseguridad sobre el futuro y doble presencia).

Los objetivos de este estudio se basaron en conocer cómo afectaban las variables del modelo demanda control-justicia y demanda-control-clima al burnout (agotamiento emocional y cinismo), la satisfacción y al desempeño y las conductas contraproductivas. Para la demanda y el control se midieron con el cuestionario de estrés laboral (Job Stress Questionnaire) de Johnson y Hall 1988. Se trata de un instrumento objetivo de evaluación de los riesgos psicosociales, con fiabilidad y validez confirmadas en diversos estudios, del que existen diferentes versiones. La versión que se ha utilizado del JCQ es la de Karasek, Pieper y Schwartz (1993). Las demandas laborales se midieron con una escala compuesta por 9 ítems, para evaluar el Control se utilizaron 9 ítems. Se midió con una escala de tipo Likert de 7 anclajes, desde (1) “ninguna tensión” a (7) “extrema tensión”. Para ello se utilizó una muestra de profesionales de ayuda formada por 213

profesionales de los servicios sociales, de las cuales surgieron varias hipótesis, De las 213 personas que respondieron, 198 eran mujeres, lo que representó un 93.0%, además 2 personas no se identificaron (0.9% de la muestra). La media de edad fue de 40.56 años (D.T.= 9.48). Las edades estuvieron comprendidas entre los 23 y 61 años, concentrándose el 50% de la muestra entre los 33 y 49 años. El 30.5% tenía una antigüedad de más de 20 años, y el 68.0% tenía una antigüedad de más de 11 años. Respecto al nivel de estudios, 60 personas tenían estudios medios (28.20%), 103 estudios superiores (48.40%), 5 personas tenían el título de doctor (5%), 42 personas tenían otros niveles en función de su nivel de estudios (19.7%) y solo 3 personas no contestaron a la pregunta. Dentro de las conclusiones se pudo identificar la veracidad de algunas de las hipótesis planteadas con relación a las asociaciones establecidas inicialmente.

En el documento titulado Un Instrumento para para la evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, de la autoría de Lourdes Luceño Moreno, emplea el cuestionario DECORE; que plantea que el estrés laboral percibido con la Escala SEAE y las pruebas MANOVA indican que las variables Demandas Cognitivas (DECORE) están relacionadas con la variable turno.

Para medir el riesgo de estrés percibido de los factores psicosociales se utilizó el DECORE -Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales- (Luceño y Martín, 2008). Este cuestionario evalúa la percepción que tienen los trabajadores en relación a algunos riesgos psicosociales que la investigación ha vinculado con estrés y enfermedades laborales y, más concretamente, las Demandas Cognitivas (DC), el Apoyo Organizacional (AO), las Recompensas (R) y el Control (C) (Luceño, Martín, Miguel Tobal y Jaén, 2005)

Indica que el objetivo general es evaluar el riesgo del estrés laboral en policías locales:

a) Describir el riesgo de padecer estrés psicosocial en la organización y su relación con el sexo, la antigüedad y los tipos de turno de trabajo.

b) Evaluar el estrés laboral percibido y compararlo con la población general

c) Establecer si el riesgo de estrés psicosocial en estos profesionales permite predecir o no la probabilidad de estrés laboral percibido.

variables: el sexo, el turno rotatorio o fijo, y los años de antigüedad.

el factor humano y su incidencia en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales.

Variables psicológicas: comportamientos, creencias y actitudes de los individuos, aspectos motivacionales y factores de liderazgo.

variables relacionadas con la percepción de salud y el burnout.

Variables relacionadas con los resultados organizacionales, satisfacción laboral, las conductas contraproductivas y el desempeño.

Variables vinculadas a la tecnología como, el grado de adaptación requerido, el ritmo de trabajo impuesto, las demandas de atención exigidas, el ambiente físico de trabajo impuesto, el aislamiento social, las disfunciones en los roles, etc.

Los resultados obtenidos muestran que en la población de policías locales de la Comunidad de Madrid (ESPAÑA) las dimensiones analizadas sobre el riesgo de padecer estrés psicosocial de origen laboral no se encuentran relacionadas con las variables: el sexo, el turno

rotatorio o fijo, y los años de antigüedad. Estos resultados contradicen en parte estudios anteriores que afirman que dentro de las profesiones de servicios humanos se dan diferencias con respecto al riesgo de estrés psicosocial relacionadas con el sexo, los distintos tipos de turnos y los años de antigüedad, aunque los resultados de estos estudios no van en la misma dirección, no llegando a ser concluyentes al respecto (Agerbo et al., 2006; Akerstedt et al., 2002; Durán et al., 2006; Firth-Cozens, 1990; He et al., 2002; Márquez et al., 2008; Morales et al., 2004; Violanti, 1994).

Como señala González Gutiérrez (2007), las estrategias de intervención centradas en el individuo de uso más habitual son:

1. Autovaloración. Consiste en obtener la máxima información posible sobre sí mismo; la persona que se enfrenta al burnout debe conocer la magnitud del conflicto al que se enfrenta, de qué depende y bajo qué circunstancias se desarrolla y para ello los mejores procedimientos y más utilizados han sido la autovaloración y autorregistro. (Fernández, 2010)
2. Manejo didáctico del estrés; mediante un proceso de información y formación a través de libros, revistas, programas televisivos, páginas web, etc., con el objetivo de aumentar el conocimiento sobre el estrés, sus causas y consecuencias, ofreciendo de manera adicional, remedios para este tipo de situaciones, entendidos como técnicas orientadas hacia la prevención tanto primaria como secundaria. (Fernández, 2010)
3. Promoción de estilos de vida saludables. Es importante incrementar los programas de vida saludable en los centros de trabajo teniendo en cuenta las características individuales de cada persona. Parece la conducta más efectiva y saludable para modificar el estado de ánimo negativo, es la práctica del ejercicio físico permitiendo

aumentar los resultados académicos, disminuir el consumo de alcohol, la ansiedad, la cólera, fobias, errores en el trabajo entre otros. (Fernández, 2010)

4. Reconocimiento e identificación del problema, cuya técnica lleva una serie de pasos que implican la identificación y el análisis del conflicto para solucionarlo, los pasos para la evaluación según Gil Monte (2007, p.104) son:

- Identificación y reflexión sobre el problema
- Objetivos para resolver el problema
- Elicitación de las posibles soluciones
- Evaluación de las consecuencias
- Delimitación de la solución escogida
- Puesta en práctica de la solución
- Evaluación de los resultados
- Propuestas de mejora

4.3 Marco legal

Marco Normativo de Colombia

En nuestro país, el análisis del contexto normativo sobre las condiciones de trabajo y factores psicosociales, son fundamentadas a través del siguiente marco legal; Constitución Política de Colombia, Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992, Ley 100 de 1993, Resolución 2646 de 2008, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1772 de 1994, Decreto 1832 de 1994, Decreto 2566 de 2009, Resolución 652 del 2012 y concluimos con la Ley 1562 del 2012. (Cabrejo, 2014)

La Constitución Política de Colombia 1991 en su artículo 218 establece la misión de la Policía Nacional así: *“La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario”*. Por otra parte, la resolución 2646 de 2008, obliga a todas las empresas del país de realizar una valoración cada año con respecto al riesgo psicosocial que pueden verse afectados los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones dentro de la organización y teniendo en cuenta sus perfiles y cargos para lo cual indica: *“establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”*, y en su artículo 21, relaciona las debida sanción al incumplimiento de lo preceptuado, esto nos permite abarcar el factor de Seguridad y Salud en el trabajo un sistema diseñado para velar por las condiciones laborales de las personas que realizan una actividad remunerada económicamente dentro de una organización y que se reglamenta mediante el Decreto 1072 de 2015, en donde se refiere al riesgo psicosocial como un factor muy importante y que ha generado gran impacto dentro de los accidentes laborales y enfermedades en este campo a nivel país.

La resolución 2404 de 2019, fue diseñada por el Ministerio del Trabajo, por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos, también se dictan otras disposiciones, lo que indica que para todo personal que sea empleado, bajo las

condiciones que sea, deben de ser tenidos en cuenta para la medición de riesgos psicosociales debido a la exposición constante a los riesgos que se puedan presentar en el desarrollo de sus funciones dentro de la organización, sin embargo esta resolución en su artículo 2, en donde establece el ámbito de aplicación incluye a la Policía, con respecto al personal no uniformado excluyendo claramente al personal uniformado, situación a evaluar teniendo en cuenta lo anteriormente ya descrito. (Ministerio del Trabajo, 2019)

El Ministerio de Protección Social (2008), refirió que los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extralaborales o fuera de la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias, cuentan con la capacidad de influir en la salud y el desempeño de las personas.

5. Metodología

En el proceso metodológico de este proyecto, se desarrolló una búsqueda exhaustiva de los antecedentes teóricos que existían sobre estudios relacionados con los factores de riesgo psicosociales, se estableció la identificación de documentos que sirvieron como soporte dentro de los parámetros que regían según las condiciones laborales de la población con la que se trabajó en este caso, el personal uniformado de la Policía Nacional, se tuvieron en cuenta las publicaciones halladas en las bases de datos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, además, se relacionaron con detalle actividades adelantadas hasta el momento con el personal no uniformado que labora en la institución policial.

El modelo de demanda y control de Karasek actuó como un mecanismo de ayuda debido a su énfasis traducido a la relación del estrés con el ámbito de satisfacción laboral. De igual forma el Modelo esfuerzo - recompensa el cual se presentó como una metodología que permitía prever la presencia de situaciones poco satisfactorias, ya que con ello se podían conocer los valores como el esfuerzo que realizaban los trabajadores, la recompensa que obtenían y su grado de implicación con la empresa.

Con este tipo de investigación documental se hizo una recopilación de información, esto permitió encontrar las pautas y los parámetros a tener en cuenta para recolectar material que conllevó a establecer las fuentes apropiadas para poder materializar el objetivo y propósito principal de la investigación, permitiendo ello que se considerarán las diferencias y similitudes dentro de las herramientas que se emplean para este tipo de identificación de riesgos en otras empresas con condiciones diversas dentro de las funciones que se ejercen dentro de las mismas.

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Este tipo de investigación tendrá un enfoque basado en una revisión documental, en donde se hará una recopilación de información existente frente a las variables que se deben de tener en cuenta para la evaluación de factores de riesgos psicosociales en la Policía Nacional en la población uniformada, esto a fin de conocer que se ha hecho al momento al respecto, establecer los objetivos de estas investigaciones ya adelantadas, la metodología que fue empleada y los resultados obtenidos, de esta manera, establecer mediante un análisis las principales conclusiones y con base a ello poder idealizar un mecanismo que nos conlleve a la búsqueda del objetivo de la investigación.

La investigación es de tipo documental, toda vez que se pretende recopilar información poco tratada, con el fin de crear bases teóricas de carácter científico que permitan a la Policía Nacional contar con elementos de valor para hacer un estudio veraz y con validez científica de los factores psicosociales que afectan a los uniformados de esta institución y de esta forma crear herramientas que minimicen los diversos riesgos a los cuales puedan estar expuestos.

5.2 Población y muestra

El tipo de investigación está relacionada en la identificación de variables que se deben considerar para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la Policía Nacional.

Esta información se recolectó por medio de artículos científicos consultados a través de diferentes bases de datos indexadas, la cuales fueron suministradas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, y otras de acceso libre como son:

- SCOPUS
- PROQUEST
- EBSCO
- DIALNET PLUS
- REDALYC
- SCIELO

Los tipos de artículos a considerar dentro de la investigación van a ser los artículos originales y revisiones sistemáticas.

Así mismo, el periodo de tiempo que se va a considerar para la indagación de los artículos; comprende 5 años inicialmente, con un margen de ampliación de otros 5 años, en caso que la documentación hallada en el primer periodo sea limitada y se haga necesario complementar mayor información.

5.3 Instrumentos

Para la recolección de información de la presente investigación, se construye una ficha bibliográfica para formar una base de datos en Excel y ser empleada como herramienta para la consolidación de los diferentes artículos científicos, la cual se compone de las siguientes variables:

- AUTOR
- TÍTULO
- TIPO DE EDICIÓN
- FUENTE
- BASE DE DATOS DE ORIGEN
- AÑO DE PUBLICACIÓN
- RESUMEN
- IDIOMA DE PUBLICACIÓN
- TIPO DE PUBLICACIÓN
- DISEÑO DEL ESTUDIO
- ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN
- PAÍS DONDE SE REALIZA LA INVESTIGACIÓN

- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

- FUENTES DE INFORMACIÓN

- CONCLUSIONES DEL ARTÍCULO

- COBERTURA GEOGRÁFICA (importancia de la Investigación)

- CATEGORÍA DEMOGRÁFICA (características generales población policial)

- FACTORES INTRALABORALES
 - Demanda

 - Control

 - Esfuerzo

 - Recompensa

- FACTORES INDIVIDUALES
 - Demanda

 - Control

 - Esfuerzo

 - Recompensa

- FACTORES EXTRALABORALES
 - Demanda

 - Control

 - Esfuerzo

- Recompensa

5.4 Procedimientos.

Se procede a realizar la notificación al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Policía Nacional, con relación al inicio de la investigación Documental.

El acceso a las bases de datos se obtuvo a través de la autorización de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y algunas de acceso libre, en cabeza del docente de la materia de Metodología de Investigación y las asesorías para acceder al material científico documental encontrado en ellas y del cual buscamos extraer información relevante asociada a los factores de riesgo psicosocial.

En dichas bases de datos se procede a realizar una búsqueda para lo cual es necesario inicialmente:

- Definir palabras claves para facilitar hallazgo de información útil en las bases de datos: Riesgos, psicosociales, militares, policía. Términos MESH consultados en “Descriptor en Ciencias de la Salud”.
- A partir de lo anterior se construyen las siguientes frases: “Fuerzas de seguridad and Factores de riesgo psicosociales, Cuerpos de seguridad and Factores de riesgo Psicosociales, fuerzas armadas and Factores de riesgo psicosociales.
- Al contar con las frases que permiten ubicar archivos pertinentes para la investigación se ingresan a las bases de datos suministradas por la universidad Minuto de Dios, en esta parte del procedimiento se realiza lo siguiente:
 - Para mayor precisión en los documentos que nos arroja la base de datos se emplean los filtros que posee la base datos entre ellos Tipo de documento, Textos completos, Materias, Rango de años, Editores, Idiomas, Descriptores, Actas de congresos, Países.

- Luego Revisión de artículos. Verificación de cumplimiento de criterios de inclusión parametrizados en la base de datos de nuestra investigación.
- Lectura de documento. Identificación de variables e instrumentos aplicados.
- Se procede a realizar el diligenciamiento de base de datos con los artículos encontrados.
- Se realizó la debida clasificación de variables según criterios propuestos.

5.5 Análisis de información.

El análisis de la información se realizará tras haber consolidado la base de datos, efectuando un análisis descriptivo de acuerdo a las distintas variables con las que cuenta la misma, abarcando los diferentes artículos consultados en bases de datos en donde se hacía mención a los factores de riesgo psicosociales, tema de investigación, lo que permitirá establecer el nivel de pertinencia para ser anexados en una ficha bibliográfica en Excel, previamente diseñada, compuesta de diferentes variables, las cuales facilitaron el tratamiento de la información, permitiendo la conformación de bases teóricas de carácter científico, coadyuvando así la implementación de una herramienta útil para desplegar un proyecto de investigación más avanzado en cuanto a la identificación de variables para evaluar factores de riesgo en la Policía Nacional y la posibilidad de crear una batería de riesgos para esta población en especial.

Una vez que se han recogido los valores que toman las variables de nuestro estudio (datos) y consolidada la base de datos, se procederá al análisis descriptivo de los mismos. Para variables categóricas, como el tipo de publicación, alcance de la investigación, o herramientas empleadas, para ellos, se quiere conocer el número de artículos en cada una de las categorías.

Teniendo la base de datos diligenciada se realiza un análisis de información aplicando estadística descriptiva por medio de tablas dinámicas.

Finalmente, teniendo los resultados del procedimiento anterior, se consolida la información en el documento que va a ser el producto de investigación.

5.6 Consideraciones éticas

Este proyecto estará orientados a la recolección de información en el cual se garantizarán el respeto de los derechos de autor de acuerdo a lo consagrado en la Constitución Política de Colombia en el Artículo 61. “*El Estado protegerá la propiedad intelectual por el tiempo y mediante las formalidades que establezca la ley*”, en concordancia con el artículo 2 numeral 8 del Convenio que establece la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual y la Ley 23 de 1982 Sobre los Derechos de Autor.

De igual manera, se plasmará transparentemente la información recolectada y los resultados obtenidos en la investigación siendo estas claras, veraces, suficientes, oportunos, verificable, comprensible, precisa e idónea, suministrando estas pesquisas a la Dirección de Talento Humano y el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Policía Nacional.

El tratamiento de la información sensible y de carácter confidencial será solicitada, custodiada y tratada con las debidas autorizaciones por las partes involucradas, la información tendrá como destino para su empleo exclusivamente académico.

6. Cronograma

Tabla 1 Cronograma de actividades

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Definición del Anteproyecto	24/08/2019 9	30/08/2019	Idea de Anteproyecto
2	Identificación del problema	07/09/2019	11/09/2019	Planteamiento del problema
3	Construcción de la justificación y objetivos	14/09/2019	18/09/2019	Justificación y objetivos de la investigación
4	Establecer el Marco de referencia	16/09/2019	20/09/2019	Marco de referencia
5	Identificar Metodología de investigación	28/09/2019	05/10/2019	Metodología de investigación
6	Entrega final anteproyecto	05/10/2019	08/10/2019	Anteproyecto
7	Diseño de cronograma y presupuesto	12/10/2019	19/10/2019	Cronograma y presupuesto
8	Informe a la unidad del inicio de la investigación	20/10/2019	22/10/2019	Oficio informe de investigación a realizarse
9	Elaboración de matriz	26/10/2019	09/11/2019	Base de datos
10	Búsqueda de Información	01/11/2019	23/11/2019	Base de Datos en Excel
11	Análisis de bases de datos institucionales	23/11/2019	30/11/2019	Consolidado de información
12	Procesamiento de la Información	30/11/2019	02/12/2019	Tabla Dinámica
13	Sustentar la información recolectada	02/12/2019	05/12/2019	Proyecto

7. Presupuesto

Tabla 2 Presupuesto requerido

RUBROS	Rubros propios (investigadores)	Contrapartida Empresa (Si la empresa asigna presupuesto)	TOTAL
1. Personal (beca especialización)	0	30.000.000	5.000.000
2. Equipos (computadores)	4.000.000	0	4.000.000
3. Software	500.000	0	500.000
4. Materiales e insumos (libros e internet)	2.000.000	0	2.000.000
5. Viajes nacionales	0	0	0
6. Viajes internacionales	0	0	0
7. Salidas de campo (bibliotecas del estado e institucionales)	200.000	0	200.000
8. Servicios técnicos	100.000	0	100.000
9. Hojas de papel	50.000	0	50.000
10. Esferos	10.000	0	10.000
11. capacitación	0	0	0
12. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	180.000	0	180.000
13. Difusión de resultados: Correspondencia para	120.000	0	120.000

activación de redes, eventos			
14. Propiedad intelectual y patentes	0	0	0
15. Otros	90.000	0	90.000

8. Resultados y discusión

Con el fin de facilitar la comprensión de este apartado, inicialmente se hará una contextualización de la información recolectada, generalizando aspectos relevantes encontrados en algunos estudios documentados en el estado del arte, además de ello se concretará conceptualmente cada una de las dimensiones que se tuvieron en cuenta para la determinación de posibles factores de riesgo psicosocial información que se evidencia en los 24 artículos hallados en las bases de datos indagadas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Posteriormente, se expondrán las tablas que reflejarán porcentualmente los resultados de las variables identificadas según la categorización basada en los modelos Karasek y Siegrist planteados para los fines de esta investigación permitiendo ello fundamentar la discusión según la normatividad colombiana, teniendo en cuenta que este es el primer estudio que se realiza para la Policía Nacional de Colombia.

8.1 Descripción de artículos trabajados

Es así como en la presente investigación se encontraron un total de 24 artículos en las bases de datos consultadas de Corporación Universitaria Minuto de Dios, con una cantidad porcentual significativa en unos más que en otros Scopus (8,3%), Dialnet (12,5%), Ebsco

(29,1%), Proquest (20,8%), Redalyc (8,3%) y Scielo (20,8%) , en todos ellos se observaron estudios relacionados con investigaciones de factores de riesgo psicosocial en personal uniformado de diferentes policías del mundo incluyendo militares, un 54,2% de los artículos fueron publicados en idioma español, un 41,7% en idioma inglés y un 4,1% en portugués.

Inicialmente se estableció un periodo de búsqueda de cinco años, encontrando solo nueve artículos pertinentes para la investigación, lo cual condujo a que la investigación tuviera una extensión de periodo de 20 años atrás, partiendo desde el año 2001 (4,1%), 2006 (8,3%), 2009 (8,3%) 2011 (4,1%), 2012 (8,3%), 2013 (25%), 2014 (4,1%), 2015 (8,3%), 2016 (8,3%) 2017 (16,6%) y 2018 (4,1%). Se pudo evidenciar que en un 45,8% de los artículos contaban con un tipo de publicación sistemática, lo que permitió interpretar y sintetizar investigaciones previas relevantes sobre el tema de investigación debido a que este tipo de revisiones ejecutan la información recolectada de forma rigurosa e imparcial dándole un alto valor científico a los resultados obtenidos.

Por otro lado, un 54,2% de los artículos hallados fueron de tipo de publicación original en donde tomaron muestras de poblaciones de policías y militares en servicio, algunos con experiencias laborales de misiones a otros países como a la República Islámica de Afganistán, también tomaron como referencia los componentes familiares evaluando situaciones personales vinculando a las esposas de ellos para verificar las condiciones extralaborales y calidad de bienestar para mejorar en estos aspectos.

Con respecto al diseño de estudio, un 75% se basó en un modelo de estudio analítico característico por la búsqueda del descubrimiento de una hipotética relación entre algún factor de riesgo y un determinado efecto frente a ello estudios donde prevalece la condición observacional frente a cada posición y un 25% en un modelo de estudio descriptivo en donde el investigador se

limitaba a medir las características de los fenómenos que presentaban los uniformados en un momento concreto o una situación en especial sin establecer relaciones causales con otros factores, por lo contrario buscaban describir la frecuencia y los aspectos más importantes de los problemas que evidenciaban los policías y militares para proporcionar datos sobre los cuales basar las hipótesis establecidas inicialmente en cada investigación. (Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño, 2008)

En cuanto a la información encontrada en los mismos se describen factores de riesgo en los policías de diversos países entre ellos de Holanda (4,1%), España (16,6%), Colombia (20,1%), Estados Unidos (12,5%), México (4,2%), Canadá (8,3%), Suecia (4,2%), Brasil (20,8%), Portugal (4,2%) y Costa Rica (4,2%), cada uno realizaron acciones para determinar las consecuencias de diversas problemáticas que se estaban visualizando en dichas unidades de Policía por ejemplo los Holandeses realizaron una especificación sobre la relación existente entre el agotamiento emocional y la realización personal siendo estas características la fuente de una directa relación con el uso de la fuerza, por otra parte, se encontraron análisis del síndrome del quemado en policías españoles con variables de carácter sociodemográfico y el estilo de afrontamiento frente a este tipo de situaciones que probablemente se pueden presentar en policías de nuestro país y en especial en grupos operativos.

8.2 Categorización de las variables

Las variables que se hallaron a lo largo de las tres dimensiones intralaboral, individual y extralaboral, son de corte cualitativo y se requiere de un análisis estadístico para obtener datos cuantitativos que nos orienten al conocimiento específico de los datos encontrados en los diferentes artículos encontrados.

8.3 Clasificación de las variables según criterios de los modelos de Karasek y Siegrist

Las variables que se obtuvieron del resultado de la investigación se enmarcan dentro del modelo demanda- control de Karasek y el modelo de Esfuerzo recompensa de Siegrist, dentro de los cuales se caracteriza los requerimientos de demanda que exige las funciones del uniformado como la presión laboral y actividades específicas, la subordinación a la órdenes y la jerarquía, las situaciones riesgosas propias de la función como policías, que de antemano intervienen en el proceso psicosocial del funcionario en las dimensiones ya mencionadas anteriormente, parte que se ve sustentada en el control que se emerge sobre cada una de estas características.

Las variables que hacen parte de los estudios analizados tuvieron gran parte de la asociación con el modelo de Siegrist, en donde involucra la parte funcional del trabajador como el esfuerzo y empeño que expone antes diversas actividades relacionadas con mayor tiempo de trabajo y a una recompensa que se establece según los criterios y aspectos generales de la institución como tiempo de descanso adicionales o permisos extraordinarios a los que ya están reglamentados regularmente.

8.4 Factores De Riesgo Intralaboral

Involucra las características específicas del trabajador tanto de las funciones que cumple dentro de la organización como el cargo y perfil para efectuar la tarea, lo que interviene dentro de las condiciones en las que éste está subordinado a prestar sus servicios según la normatividad vigente que aplica para la institución, esto incluye aspectos importantes como jornadas de trabajo,

exigencias en el cumplimiento de órdenes que afectan otras situaciones particulares de las actividades que exigen el pertenecer a una institución policial.

8.5 Factores De Riesgo Individual

Se definen como las características de la personalidad y estilos de afrontamiento en los factores individuales se encuentra la edad, sexo, uso del tiempo libre, consumo de alcohol, tabaco o drogas características que a pesar de ser específicas e individuales son influidas por el nivel socioeconómico. Es de anotar que en este aspecto también intervienen características socioculturales por la variedad de tradiciones que caracterizan a cada individuo que posteriormente integran la organización policial.

8.6 Factores De Riesgo Extralaboral

Las condiciones Psicosociales Extralaborales, “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”, se evalúan a través de siete dimensiones que son: Tiempo fuera del trabajo, relaciones Familiares, comunicación y relaciones Interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo y viceversa.

8.7 Factores Intralaborales dentro de las categorías demanda, control, esfuerzo, recompensa.

Tabla 3 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Demanda intralaboral.

Variables	Porcentaje
autonomía	4,17%
disfunción ocupacional	4,17%
no aplica	4,17%
presión laboral por ordenes	4,17%
tiempo de servicio	4,17%
trabajar con escasos recursos	4,17%
turno de trabajo	12,50%
adaptación a políticas institucionales	8,33%
exigencias para ocultar emociones	4,17%
afrontar situaciones peligrosas del servicio	25,00%
carga laboral	20,83%
experiencia del trabajador	4,17%
TOTAL	100,0%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontraron 12 variables de las cuales 3 obtuvieron un mayor porcentaje; afrontar situaciones peligrosas del servicio 25%, carga laboral 20,8% y turno de trabajo 12,5%.

En este punto cabe aclarar que los estudios realizados según los artículos hallados, involucran poblaciones que en Colombia mantienen características funcionales y misionales diferentes, es decir, en Colombia, el personal que hace parte de la Policía realiza actividades diferentes al personal que labora en las fuerzas militares puesto que actúan en otros campos con otros propósitos, sin embargo hay aspectos que según el modelo de Karasek las asemejan teniendo en cuenta que hay características comunes reflejadas en las demandas que implican que las situaciones sean condicionadas a los aspectos laborales dentro de la organización que se limitan a

la normatividad vigente y los problemas sociales a los que se afrontan según las condiciones momentáneas en el país.

Por lo anterior, es preciso interpretar que en la gran mayoría de estudios, destacan en un 25% la exposición que tienen los funcionarios al actuar en condiciones extremas de peligro, es decir un mayor riesgo en la vida de cada uno, término que según la resolución 2646 de 2008 conceptuó como: “*b. Riesgo: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado*” (Ministerio de Proyección Social, 2008), lo que indica que puede ser una de las causales de factores de riesgo, teniendo en cuenta que según la resolución en mención traduce “*c: Factor de Riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño*” (Ministerio de Protección Social, 2008) al ser ellos quienes se enfrentan a situaciones violentas en donde pueden llegar a ser lesionados o perder sus vidas.

La carga laboral se refleja en un 20,8%, de los documentos encontrados, esto indica la cantidad de trabajo o de actividades que debe de desarrollar en un tiempo determinado, lo que necesariamente requiere de altas características de atención y puede conllevar a un estrés laboral y agotamiento tanto físico como mental, llevando este análisis al tercer indicador con mayor índice porcentual, turnos de trabajo en un 12,50%, que puede ser el reflejo de las extensas jornadas de trabajo según la carga laboral y las exigencias de las personas que lideran las instituciones.

Dentro de la consideración de la variables se hace necesario tener en cuenta la Resolución 00937 del 100316 Manual Funciones personal Uniformado de la Policía nacional, con el fin de enmarcar los datos arrojados a través de las variables asociadas a las competencias necesarias para desarrollar la función policial, entre ellas competencia del saber hacer, saber estar, habilidades comportamentales y habilidades funcionales, las cuales se integran en el Manual de Funciones y

describen los criterios de desempeño y sus respectivas evidencias, como una formula tangible de la efectividad o no del funcionario.

Estas variables presentes en una situación laboral están directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. la existencia de estrés postraumático en policías y militares de grupos antisequestro de Colombia. se concluyo que el 31% de los participantes lo padece y el 8% lo ha desarrollado como consecuencia del trabajo y que hay mayor incidencia de esta psicopatología en los que tienen mayor tiempo de servicio y mayor rango. (saldaña, 2006)

Tabla 4 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Control Intralaboral.

Variables	Porcentaje
ascensos en el trabajo	4,17%
ausencia de estímulos	8,33%
cambios en la normativa	4,17%
clima laboral	4,17%
control sobre las tareas	8,33%
cooperación entre compañeros	4,17%
diferencias entre niveles jerárquicos	8,33%
diseño inadecuado de los puestos de trabajo	8,33%
duración del despliegue	4,17%
interacciones diarias	4,17%
mala gestión administrativa	8,33%
no aplica	8,33%
reubicación laboral	4,17%
sentimiento de seguridad	4,17%
rotación puestos de trabajo	4,17%

trabajo en equipo y al mismo tiempo saber recibir órdenes	8,33%
actividad excesiva y trabajo monótono	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontraron 17 variables, de las cuales 7 obtuvieron un mayor porcentaje; ausencia de estímulos, control sobre las tareas, diferencias entre niveles jerárquicos, diseño inadecuado de los puestos de trabajo, mala gestión administrativa, no aplica y trabajo en equipo y al mismo tiempo saber recibir órdenes en un 8,3%.

los factores de riesgo psicosocial del trabajo como estrés, carga laboral, dificultades en las relaciones socio profesionales y las condiciones inadecuadas del trabajo, pueden considerarse variables que interfieren en la salud mental y física del empleado. (ferreira, 2017)

Tabla 5 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Esfuerzo Intralaboral.

Variables	Porcentaje
Baja posibilidad de tomar decisiones	4,17%
Conflictos con los superiores	8,33%
Equidad de género	4,17%
Exposición a peligros inminentes	4,17%
No aplica	37,50%
Permanecer en la institución	4,17%
Responsabilidades por la jerarquía	4,17%
Rol de autoridad	4,17%
Tiempo en la institución	4,17%
Turnos de trabajo extensos	16,67%
Interacción con los compañeros	4,17%

Afrontar situaciones desconocidas	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontró en los mismos 12 variables de las cuales 2 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 37,5% y turnos de trabajo extensos 16,6%.

Dentro de las variables identificadas en los factores de esfuerzo intralaboral se encontraron que la gran mayoría de artículos relacionaba condiciones de esfuerzo en contextos específicos sin embargo también muchos de ellos en un 37,5 % no hicieron mención frente a este tema, es de anotar que los turnos de trabajo extensos eran una de las situaciones que generaban esfuerzo en el trabajador y que estaban limitadas a los contextos laborales según las necesidades del servicio, la normatividad y las exigencias de las actividades que debían de cumplir con continuidad, situación que en cierta medida es la causal de otra serie de situaciones relacionadas con la salud mental. (ferreira, 2017)

No se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto a estrés psicológico. además, los factores de mitigación del estrés en general, como el capital social, y las percepciones de equidad (individual) no son factores significativos para reducir el estrés físico. entre las mujeres oficiales, mientras que estos factores afectan a los hombres. (gachter, savage, & torgler, 2009)

Tabla 6 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Recompensa Intralaboral.

Variab les	Porcentaje
ajuste laboral	4,17%

alta tolerancia a la frustración	4,17%
ambiente laboral positivo	4,17%
ascenso a destiempo	4,17%
buenas relaciones con el comando	4,17%
culminar la misión a salvo	4,17%
descanso extraordinario	8,33%
motivación extrínseca	4,17%
no aplica	41,67%
participación en actividades de bienestar	4,17%
satisfacción laboral	4,17%
seguridad al hacer su labor	4,17%
ubicación laboral amplia	4,17%
alta autoconfianza y sabe defender sus propias ideas	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontró en los mismos 14 variables de las cuales 2 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 41,6% y descanso extraordinario 8,3%. Dentro de la categoría recompensa intralaboral el descanso extraordinario se destaca como una de las variables que poco se tiene en cuenta dentro de los beneficios que tienen los informados como parte de la dinámica por desarrollar su labor, este aspecto fue evidenciado mediante el resultado de los análisis de los diferentes artículos de la investigación. Por otro lado, relaciones sociales ampliadas, se convierten en herramientas importantes para la percepción de bienestar y se relacionan con una mayor satisfacción de la vida, de la autoestima y, por consecuencia, contribuyen para el control de los síntomas. (cruz, 2015)

8.8 Factores individuales dentro de las categorías demanda, control, esfuerzo, recompensa

Tabla 7 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Demanda individual

Variables	Porcentaje
Autoestima	4,17%
comportamientos individuales	4,17%
demostrar sus capacidades	4,17%
entrenamiento prolongado en uso de armamento	4,17%
habilidad en resolución de conflictos	4,17%
habilidades de respuesta al peligro	4,17%
jóvenes mas propensos a factores de riesgo	4,17%
manejo emociones	4,17%
no aplica	41,67%
perfil sociodemográfico	4,17%
actividad excesiva y trabajo monótono	8,33%
discriminación laboral	4,17%
dureza emocional y poca sensibilidad	4,17%
experiencia para generar seguridad	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontró en los mismos 13 variables de las cuales 2 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 41,67% y actividad excesiva y trabajo monótono 8,3%. La variable que destaca dentro de la categoría demanda individual permite evidenciar la existencia de factores de riesgo asociados a las rutinas que realiza el uniformado en su labor diaria, sin importar el lugar geográfica en que la realice, lo cual se demuestra al revisar

diferentes artículos asociados a la labor del personal uniformado de las diferentes policías del globo. (novaes, 2016)

Cada individuo tiene características propias que caben considerar dentro las condiciones laborales de los trabajadores y estas a su vez pueden influir en los campos extra laborales, el tema cultural hace de la Policía, una institución con gran diversidad de valores y de principios que obligan al funcionario adaptarse al entorno y por ende a la organización administrativa y funcional de la Policía, Torrente. (1997), afirma: “En la literatura, el universo policial ha sido considerado un mundo *frontera*, con un peculiar funcionamiento organizacional, cultura y valores vinculados al estrés que padece el policía”, situaciones que pueden condicionar o limitar al policía a su labor especialmente cuando esta se fundamenta en el servicio a la sociedad con una alta demanda de acercamiento a la comunidad con situaciones diversas y problemáticas que urgen ser solucionadas por el policía, en este orden de ideas se puede decir que la habilidad en resolución de conflictos es una de las principales funciones de policía. Cannizo y Liu (1995) “enmarcan la actividad policial entre las profesiones de servicio que exigen tanto estabilidad emocional como habilidad para tomar decisiones rápidas”, esto está supeditado a las necesidades de quienes acuden a ellos para solucionar los conflictos que se presentan, las capacidades individuales se convierten en una estructura compleja que debe contar con pleno funcionamiento engranado a las características de su labor como a los aspectos externos que hacen parte de este sistema.

Tabla 8 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Control individual.

Variables	Porcentaje
apoyo psicosocial	4,17%
bienestar emocional y físico	4,17%
cansancio emocional	4,17%

disminución del sentimiento de competencia	4,17%
distanciamiento físico para efectividad del servicio	4,17%
limitaciones en el desarrollo profesional	4,17%
nivel de resiliencia elevado	4,17%
no aplica	50,00%
recursos de afrontamiento	4,17%
satisfacción laboral	4,17%
representación mental y psicología por portar armamento	4,17%
reorganización de su trabajo	4,17%
desigualdad laboral	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontró en los mismos 13 variables de las cuales 1 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 50%. Sin embargo, se evidenciaron en un 4,1% variables como apoyo psicosocial, bienestar emocional y físico, cansancio emocional, disminución del sentimiento de competencia, distanciamiento físico para efectividad del servicio, limitaciones en el desarrollo profesional, nivel de resiliencia elevado, recursos de afrontamiento, satisfacción laboral, representación mental y psicología por portar armamento, reorganización de su trabajo y desigualdad laboral.

Cabe mencionar las diversas afectaciones psicológicas que pueden verse vinculadas en los factores de control individual, Ma. A. Duran et al. (2006) en su artículo “*El síndrome de estar quemado en la Policía*” hace mención a: “Respecto a los efectos del síndrome, Stearns y Moore (1993) constatan la relación negativa entre bienestar psicológico, grado de felicidad de los policías, satisfacción con la vida en general, y burnout, sugiriendo que cuando padecen este problema perciben más negativamente su vida en conjunto”, sin duda alguna la presencia de este tipo de

síndrome en los funcionarios que cumplen funciones de policía, no tiene un control positivo frente a su situación por el contrario tienden a aumentar su nivel de fragilidad emocionalmente actuando de forma negativa frente a estados, lo que directamente relaciona su actividad policial con su estilo de vida, Ma. A. Duran (2006) afirma: “En este sentido, una interesante línea de trabajo conecta el síndrome con las actitudes hacia el uso de la violencia y su utilización durante el desarrollo de su tarea (Kop, Euwena y Schaufeli, 1999) y las actitudes hacia el manejo de conflictos y la actuación en confrontaciones con ciudadanos”, es así como cabe considerar este tipo de variables como aspectos de control individual que de alguna forma involucran en factor laboral. (Ma. Auxiliadora Duran, 2006)

Tabla 9 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Esfuerzo individual.

Variables	Porcentaje
adaptación a las demandas del entorno	8,33%
capacidad de respuesta a factores estresores	4,17%
Capacitación	8,33%
compromiso emocional	8,33%
condiciones sociodemográficas	4,17%
doble rol de la mujer	8,33%
exigencias mentales	4,17%
manejo de emociones	4,17%
mantener estado físico	4,17%
no aplica	33,33%
Sobrecompromiso	4,17%
trabajar enfermos	4,17%
nivel de escolaridad	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontró en los mismos 13 variables de las cuales 1 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 33,3%, en un 8,3% variables como adaptación a las demandas del entorno, capacitación, compromiso emocional, doble rol de la mujer, en un 4,1% capacidad de respuesta a factores estresores, condiciones sociodemográficas, exigencias mentales, manejo de emociones, mantener estado físico, sobre compromiso, trabajar enfermos y el nivel de escolaridad.

El esfuerzo individual según el modelo de Segrist, establece unas condiciones particulares que reflejan las acciones de las personas frente a una actividad o labor en específico, según lo investigado en los 24 artículos, un 33,3% de ellos no hace mención de esta condición, sin embargo se establecieron otras variables en los documentos restantes que involucra aspectos de cada trabajador incluyendo condiciones sociodemográficas que hacen referencia al género, nivel socioeconómico, edad, etc, Ma. A. Duran (2006) en su artículo *“El síndrome de estar quemado en la Policía”* hace mención a: “Junto a las interpretaciones basadas en la socialización de género, para algunos autores el mayor Coeficiente emocional (CE) puede explicarse por la sobrecarga de las mujeres que trabajan y asumen las responsabilidades del hogar (O’Driscoll, 1996). Esto indica que las condiciones sociodemográficas como el ser mujer no solo se establece como un esfuerzo individual, sino que puede trascender al hecho de fungir dos roles, tanto en el trabajo como a nivel familiar, abarcando de esta manera la dimensión extralaboral.

El trabajo del oficial de policía es uno de los más ocupaciones estresantes en el mundo (Campbell & Nobel, 2009), las variables que se establecieron en esta dimensión lo demuestra, el hecho de que un policía se enfrente diariamente a situaciones problemáticas y casos donde requiere de una actividad física y emocional de forma constante, genera que estas exigencias aumenten el nivel de estrés en el sin contar las demás acciones que debe de realizar en otros campos, el nivel

de adaptación a las demandas del entorno, estima cierto niveles de tolerancia frente a las condiciones de los policías, teniendo en cuenta la organización y la forma como está estipulado el funcionamiento según la normatividad y los parámetros institucionales, Percepción que es ratificada por Vuorensyrjä & Mälkiä, (2011) cuando afirma: “En la actualidad, el trabajo policial es una de las ocupaciones más estresantes del mundo.

El estrés laboral ha sido uno de los temas de mayor interés en las diversas investigaciones realizadas en policías de otros países uno de ellos se realizó en cuatro estados brasileños, el estudio investigo los niveles de estrés laboral y la calidad de vida en la Policía allí, para ello utilizaron para comparar datos de un estudio de Sao Pulo ya publicado con anterioridad. Los participantes fueron 1.117 oficiales de policía de alto rango. La edad media fue de 40 años con una desviación estándar de 9 y 61% de ellos eran hombres. De esta forma se descubrió que los policías consideran que su trabajo es muy estresante y entre el 43% y el 57% presenta síntomas de estrés. Los síntomas más comunes fueron irritabilidad y sentirse constantemente cansado. (Lipp, 2016)

Raimundo Aguayo, Cristina Vargas, Gustavo R. Cañadas, and Emilia I. de la fuente. (2017), en su artículo ¿Están los factores sociodemográficos asociados con el síndrome de burnout en los agentes de policía? Un meta análisis correlacional, determinaron en su estudio que “Los agentes de policía están sujetos a una variedad de factores estresantes potenciales, que incluyen la presión de los superiores, las percepciones sociales de su trabajo, así como la exposición a eventos violentos que pueden tener un impacto físico y psicológico negativo en sus vidas (Backteman-Erlanson, Padyab y Brulin , 2012).

La calidad de vida de los encuestados fue insatisfactoria, especialmente en el área de la salud, con solo el 27% de los participantes indicando buen nivel de vida a este respecto. los

síntomas más frecuentes fueron irritabilidad y cansancio todo el tiempo. en vista de las demandas realizadas en estos oficiales, especialmente la necesidad de paciencia cuando se trata con el público. (lipp, 2016)

Tabla 10 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Recompensa individual.

Variables	Porcentaje
capacidad de respuesta a las exigencias de su función	4,17%
condiciones ideales para el trabajo	4,17%
destrezas intelectuales	4,17%
emoción positiva o negativa	4,17%
estados depresivos	4,17%
idoneidad laboral	8,33%
motivaciones financieras	4,17%
no aplica	50,00%
percepción del apoyo social	4,17%
satisfacción laboral	4,17%
presencia de alteraciones adaptativas	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontró en los mismos 13 variables de las cuales 2 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 50% , idoneidad laboral 8,3%, en un porcentaje del 4,1% se identificaron variables como capacidad de respuesta a las exigencias de su función, condiciones ideales para el trabajo, destrezas intelectuales, emoción positiva o negativa, estados depresivos, motivaciones financieras, nivel elevado de resiliencia, percepción del apoyo social, satisfacción laboral y presencia de alteraciones adaptativas.

8.9 Factores Extralaborales dentro de las categorías demanda, control, esfuerzo, recompensa.

Tabla 11 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Demanda Extralaboral.

Variables	Porcentaje
adaptación familiar	4,17%
aislamiento de la comunidad	4,17%
estado civil	20,83%
inestabilidad para un arraigo familiar	4,17%
labores del hogar	8,33%
no aplica	41,67%
Rutina	4,17%
ser ejemplo ante la justicia	4,17%
situaciones de tensión prolongada	4,17%
baja remuneración laboral	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontró en los mismos 10 variables de las cuales 2 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 41,6% y estado civil 20,8%, en un 8,3% labores en el hogar, en un 4,1% adaptación familiar, aislamiento de la comunidad, inestabilidad para un arraigo familiar, rutina, ser ejemplo ante la justicia, situaciones de tensión prolongada y baja remuneración laboral.

El estado civil en policías ha sido una de las variables que se ha destacado en un 20,8% ubicándose en el segundo puesto por puntuación porcentual, según los análisis realizados en los artículos estudiados, se ha determinado que el Síndrome de Burnout no afecta en gran medida a este tipo de población, Ma. A. Duran (2006) en su artículo “*El síndrome de estar quemado en la*

Policía” hace mención a: “Si nos detenemos en los resultados obtenidos para la variable estado civil, se detecta cierta tendencia a alcanzar menores niveles del síndrome en sujetos casados (Dolan, 1987; Maslach y Jackson, 1986; Seltzer y Numerof, 1988), si bien otros estudios no desvelan relaciones significativas (Burke y Greenglass, 1989; Cash, 1991; Pierce y Molloy, 1990). Las argumentaciones teóricas apuntan que la influencia de esta variable viene marcada por el apoyo socio-emocional recibido y la calidad de la relación, así como por el grado de satisfacción matrimonial (Dolan, 1987; Maslach y Jackson, 1985). Contar con el apoyo de la pareja parece proteger contra el *burnout* (Gil-Monte y Peiró, 1997)”, esto indica que el factor emocional también esta vinculado al trabajador.

Tabla 12 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Control extralaboral.

Variabes	Porcentaje
demanda social para prestación del servicio	4,17%
movilidad geográfica familiar	4,17%
no aplica	29,17%
número de hijos	4,17%
patrones de interacción en pareja	33,33%
percepción de eficacia del ciudadano	4,17%
poco tiempo para compartir con los hijos	4,17%
práctica de algún deporte	4,17%
redes de apoyo	8,33%
percepción del riesgo	4,17%
TOTAL	100,00%

Como se hacía mención anteriormente, Ma. A. Duran (2006) en su artículo “*El síndrome de estar quemado en la Policía*” hace mención a: “Junto a las interpretaciones basadas en la socialización de género, para algunos autores el mayor CE puede explicarse por la sobrecarga de

las mujeres que trabajan y asumen las responsabilidades del hogar (O'Driscoll, 1996). Las labores en el hogar se pueden considerar como una demanda que hace no solo referencia al género sino a las situaciones individuales del trabajador ya sea hombre o mujer, esto implica que el policía debe ser responsable no solo de las actividades que debe ejecutar dentro de sus funciones como policía, sino que debe formar parte de una familia en donde también debe cumplir con ciertos compromisos y adquirir responsabilidades en el hogar.

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontró en los mismos 10 variables de las cuales 2 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 29,17% y patrones de interacción en pareja 33,3%.

Decir, que un 29,1% de los artículos indagados para la determinación de variables que especifique en control que se ejerce frente al contexto extralaboral en el campo policial, implica identificar las situaciones que reflejan los funcionarios en muchos casos con relación a su perfil sociodemográfico, estudio como el realizado por Raimundo Aguayo, Cristina Vargas, Gustavo R. Cañadas, and Emilia I. de la fuente. (2017). Enfocaron sus análisis en el Síndrome de Burnout y determinaron que, como resultado, actualmente no hay consenso sobre cuáles de estas variables características del perfil sociodemográfico son propicias para el desarrollo del síndrome de burnout. (Raimundo Aguayo, 2017). Por ejemplo, no está claro si los oficiales de policía más jóvenes tienen un mayor riesgo de agotamiento que los mayores (Aranda y Pando, 2010). Tampoco hay evidencia concluyente de que estar en una relación sentimental o tener hijos proteja a los oficiales contra el agotamiento (Durán et al., 2006).

En relación con el sexo, ciertos estudios afirman que las mujeres oficiales son más propensas al agotamiento emocional (Adebayo, Sunmola y Udegbe, 2008), mientras que los

agentes de policía masculinos son más susceptibles a la despersonalización (Burke y Mikkelsen, 2005), lo que implica realizar un mejor análisis frente a este síndrome al momento de entrar a verificar las condiciones de control en el ámbito extralaboral.

Tabla 13 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Esfuerzo Extralaboral.

Variables	Porcentaje
actividades adicionales para complementar los ingresos	4,17%
adaptación nuevas tecnologías	4,17%
calidad de vida insatisfecha	4,17%
conflicto de funciones entre lo laboral y tiempo para su familia	4,17%
convivencia	4,17%
hábitos de vida saludable	8,33%
mantener red de apoyo social	4,17%
no aplica	58,33%
legitimidad ante la comunidad	4,17%
obligaciones con los hijos	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontraron 10 variables de las cuales 2 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 58,3% y hábitos de vida saludables en un 8,3%.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos concluir que el esfuerzo extralaboral es un tema que poco abarcan los estudios según los artículos investigados, de acuerdo a lo evidenciado en los resultados de esta investigación en la que se encontró que un 58.3% de los mismos no se encuentran asociados, esto puede ser debido a que pocos estudios se enfocan a investigar dichas condiciones, sin embargo algunos artículos tienen en cuenta estos aspectos dentro de su contexto en los que se evidencia que los policiales presentan conflicto de funciones entre lo laboral y tiempo para su familia.

En cuanto al bienestar del trabajador y en otros casos es la ciudadanía la que recompensa a los policías por actividades relevantes realizadas al beneficio de la comunidad o incluso casos específicos en donde policías dan todo de sí para afrontar situaciones de peligro por salvar la vida de personas que no conoce. Castro Bejarano, Yaneth Rocío (2012) en su artículo Estado de salud de una muestra de Policías y su relación con variables policiales, argumenta que el trabajo policial es considerado una profesión de alto estrés ya que estos funcionarios están expuestos a situaciones violentas, nocivas y exigentes. en la condición de estrés excesivo hay manifestaciones a nivel físico y psicológico que afectan directamente su quehacer policial y su vida personal y familiar; estas argumentaciones han sido reportado en la literatura, diversitas: perspectivas en psicología, vol. 8, num. 1, enero-junio, 2012, pp. 53-71 issn: 1794-9998 universidad santo tomas Bogotá, Colombia.

Tabla 14 Descripción de variables identificadas en los estudios asociados a Recompensa Extralaboral

Variables	Porcentaje
credibilidad ante sus compañeros y la comunidad	4,17%
mejorar economía familiar	4,17%
no aplica	58,33%
percepción negativa por parte de la ciudadanía	8,33%
satisfacción laboral	4,17%
satisfacción marital	4,17%
reconocimiento de la ciudadanía	12,50%
confianza en la buena fe y la bondad del resto de personas	4,17%
TOTAL	100,00%

Una vez realizada la tabulación de los diversos artículos, se encontró en los mismos 8 variables de las cuales 2 obtuvieron un mayor porcentaje; no aplica 58,3% reconocimiento de la ciudadanía 12,5%

Hablar de recompensa extra laboral es un tema que poco abarcan los estudios según los artículos investigados, lo que se evidencia en un 58.3% de los mismos, esto puede ser debido a que pocos estudios se enfocan en estudiar esas condiciones que recompensan al trabajador fuera de su campo laboral, sin embargo algunos artículos tienen en cuenta estos aspectos dentro de su contexto de bienestar del trabajador y en otros casos es la ciudadanía la que recompensa a los policías por actividades relevantes realizadas al beneficio de la comunidad o incluso casos específicos en donde policías dan todo de sí para afrontar situaciones de peligro por salvar la vida de personas que no conoce. A. Rui Gomes, Jorge M. P. Afonso (2016) en su artículo Estrés ocupacional y afrontamiento en oficiales de la policía militar portuguesa hace mención del bienestar como un aspecto psicológico que involucra otras situaciones causales del nivel de agotamiento y calidad de trabajo y afirma: “Las consecuencias de esta especificidad han sido reportado en la literatura, describiéndose potencial problemas en términos de bienestar psicológico (Brough, 2004), síntomas de estrés postraumático (Violanti et al., 2006), salud física (Abdollahi,2002), agotamiento (Burke y Mikkelsen, 2006), *relaciones familiares* (Alexander y Walker, 1996) y rendimiento profesional(LeBlanc, Regehr, Jelley, Y Barath, 2008). (Rui Gomes, 2016).

Clasificar las variables y/o criterios asociados para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la Policía Nacional.

Tabla 15 Caracterización de las variables según los modelos teóricos de Karasek y Siegrist

Variables Patrón Dentro de los Modelos
Turno de trabajo
Afrontar situaciones peligrosas del servicio
Carga laboral o carga de trabajo

Ausencia de estímulos
Ascensos en el trabajo
Trabajo en equipo y al mismo tiempo saber recibir órdenes
Ajuste laboral
Capacitación
Compromiso emocional
Adaptación a las demandas del entorno
Estado civil
Patrones de interacción en pareja
Redes de apoyo
Hábitos de vida saludable
Percepción negativa por parte de la ciudadanía
Reconocimiento de la ciudadanía

Mediante el análisis de los artículos consolidados a partir de una base datos y estandarizando variables, según de los modelos de demanda control de Karasek y el modelo esfuerzo recompensa de Siegrist, se encontraron patrones demostrando que existe asociación de situaciones que influyen en la presencia de factores de riesgo psicosocial en el desarrollo de la actividad de policía, donde predominan los turnos del trabajo, existencia de situaciones peligrosas al efectuar la labor como ausencia de estímulos, (gachter, savage, & torgler, 2009).

8.10 Categorización De Las Variables Según La Población Policial

A continuación, se presenta la categorización de las variables y su distribución por población, teniendo en cuenta que estas fueron propuestas de acuerdo al cargo y función realizada según la misionalidad de cada grupo poblacional de Policía, debido a que ésta tiene diferentes exigencias físicas y psicológicas.

Personal de Policía cargos Administrativos

Las siguientes variables se encuentran enfocadas a la población que labora en la parte administrativa, quienes son los encargados de organizar, planear, controlar y evaluar el accionar institucional, para ello, cuenta con un conjunto de normas y procesos que regulan el análisis, rediseño, implantación y actualización de la estructura administrativa organizacional, en coherencia con los objetivos definidos en el plan estratégico institucional.

- ✓ Diseño inadecuado de los puestos de trabajo
- ✓ Control sobre las tareas
- ✓ Seguridad al hacer su labor
- ✓ Perfil sociodemográfico
- ✓ Patrones de interacción en pareja
- ✓ Habilidad en resolución de conflictos
- ✓ Clima laboral
- ✓ Ajuste laboral
- ✓ Rotación puestos de trabajo
- ✓ Demostrar sus capacidades
- ✓ Bienestar emocional y físico
- ✓ Satisfacción laboral
- ✓ Labores del hogar
- ✓ Alta autoconfianza y sabe defender sus propias ideas
- ✓ Aislamiento de la comunidad
- ✓ Ascenso a destiempo

Estas fueron propuestas al personal que labora en un entorno administrativo, quienes requieren de habilidades específicas para el cumplimiento de tareas y procesos de exigencia en mayor proporción a la carga mental por la rapidez y complejidad de las tareas que se asignan, así mismo el cumplimiento a ordenes.

Personal del Modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes (vigilancia)

Las siguientes variables se encuentran enfocadas a la población que labora en el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, quienes son los encargados de la identificación y solución de las problemáticas y manifestaciones de violencia y criminalidad que atentan contra la convivencia y seguridad ciudadana en el contexto urbano y rural.

- Turno de trabajo
- Afrontamiento de situaciones peligrosas del servicio
- Percepción del riesgo
- Representación mental y psicológica al portar armamento
- Actividad excesiva y trabajo monótono
- Habilidades personales y grupales en resolución de conflictos
- Situaciones de tensión prolongada
- Poco tiempo para compartir con los hijos
- Ausencia de estímulos
- Movilidad geográfica familiar
- Culminar la misión a salvo
- Descanso extraordinario
- Alta autoconfianza y sabe defender sus propias ideas
- Demostrar sus capacidades

- Perfil sociodemográfico
- Bienestar emocional y físico
- Labores del hogar
- Patrones de interacción en pareja
- Percepción de eficacia del ciudadano
- Seguridad al hacer su labor
- Ascenso a destiempo

Personal de grupos operativos y seguridad rural

Las siguientes variables se encuentran enfocadas a la población que labora en los Grupos Operativos y Seguridad Rural como lo son los grupos móviles de reacción y apoyo de las diferentes unidades policiales, en el desarrollo de operaciones tendientes a estabilizar las condiciones de seguridad en zonas rurales de alta afectación delincriminal, así:

- ❖ Afrontar situaciones peligrosas del servicio
- ❖ Percepción del riesgo
- ❖ Culminar la misión a salvo
- ❖ Representación mental y psicológica por portar armamento
- ❖ Descanso extraordinario
- ❖ Seguridad al hacer su labor
- ❖ Demostrar sus capacidades
- ❖ Dureza emocional y poca sensibilidad
- ❖ Limitaciones en el desarrollo profesional
- ❖ Aislamiento de la comunidad

- ❖ Patrones de interacción en pareja
- ❖ Inestabilidad para un arraigo familiar
- ❖ Movilidad geográfica familiar
- ❖ Poco tiempo para compartir con los hijos
- ❖ Ausencia de estímulos
- ❖ Ascenso a destiempo
- ❖ Perfil sociodemográfico

9. Conclusiones

Se identificaron los elementos considerados en la evidencia científica para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en población uniformada de la Policía Nacional, realizando un proceso de consulta de literatura científica existente, que evidenciara estudios adelantados frente al tema de investigación, información que posteriormente fue recolectada en una base de datos la cual se diseñó con el propósito de clasificar los aspectos que se consideraron de mayor incidencia, encontrando de esta forma hallazgos relevantes de estudios realizados en policías y militares en países de diversos continentes.

Se clasificaron las variables y/o criterios asociados a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la Policía Nacional, realizando análisis puntual de cada uno de los artículos que fueron hallados en las bases de datos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y de acceso libre, encontrando aspectos individuales y colectivos en militares y Policías, que afectan física y emocionalmente su rendimiento en el campo intralaboral, extralaboral, dichos estudios mediante diversos métodos demostraron la gran influencia que tienen particularmente en el servicio de policía, dependiendo del cargo y funciones desempeñadas en la institución, partiendo de la

concepción de crear un marco comparativo que permita determinar semejanzas y diferencias de la información científica hallada, soportados en la misionalidad de la Policía Nacional de Colombia tomando como referencia la normatividad vigente Colombiana, dando lugar a la importancia de identificar, evaluar, monitorear e intervenir para determinar el origen de patologías que causan enfermedades psicológicas y estrés laboral.

Dentro de la conclusión cabe mencionar que las variables que se destacaron fueron la exposición a riesgos en el desarrollo de la función, turnos de trabajo y patrones de interacción de pareja, dejando en evidencia que la dinámica laboral del uniformado demanda habilidades especiales, así mismo, a lo largo de la investigación se pudo evidenciar el papel de la mujer en la institución y la desigualdad que existe en proporción al número de miembros en las instituciones como se destaca su rol en el ámbito extralaboral, el cual partiendo de la información de los artículos es muy desigual y sobre ellas recae la carga de la estabilidad en el hogar.

Finalmente, se puede concluir que, a través de la tabulación y análisis de resultados de la información recopilada por medio de los artículos consolidados para la presente investigación, fue posible clasificar variables asociados para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la Policía Nacional y que permiten contar con una base teórica para la creación de una batería de riesgo psicosocial para personal uniformado de la institución en mención.

10. Recomendaciones

Las condiciones particulares que se realizan en la actividad de Policía en Colombia implican que se asemejen a las funciones de policías en otros países, pero es claro que las condiciones

sociodemográficas de la población en la cual cumplen su misionalidad no es igual que en otros lugares del mundo, por eso las recomendaciones a partir de esta investigación son las siguientes:

Diferenciar la misionalidad de la Policía Nacional con relación a otras policías, puntualizar en esas diferencias y enmarcar las actividades que internamente se ejecutan, teniendo en cuenta los grupos operativos que permanecen bastante tiempo en zonas de alta peligrosidad, como el personal que permanece en las calles cumpliendo actividades de seguridad y por ende el personal administrativo, siendo esta una de las principales características que motivaron al desarrollo de este proyecto de investigación.

Vincular dentro del proceso de investigación más bases de datos en donde posiblemente se puedan encontrar estudios más recientes, teniendo en cuenta que en la Policía Nacional Colombia no se ha desarrollado investigaciones precisas frente a este contexto debido a su complejidad al ser una institución de régimen militar.

Emplear un mecanismo de evaluación o un sistema estadístico que permita identificar casos posibles relacionados al estrés laboral con el fin de que se pueda establecer un seguimiento a esta población que acude a los servicios médicos de la institución por posibles factores de riesgo psicosocial y así asociarlos a estudios ya realizados en otros países, pero de una forma puntual y específica.

Ampliar la investigación a un contexto orientado a funcionarios de grupos operativos, bajo las características militarizadas y la particularidad de las funciones de la Policía Nacional, con el fin de tener la posibilidad de analizar mayor información.

Finalmente, se plantea una inclusión representativa dentro de la investigación el rol de la mujer dentro de la misionalidad de la policía nacional.

11. Referencias Bibliográficas

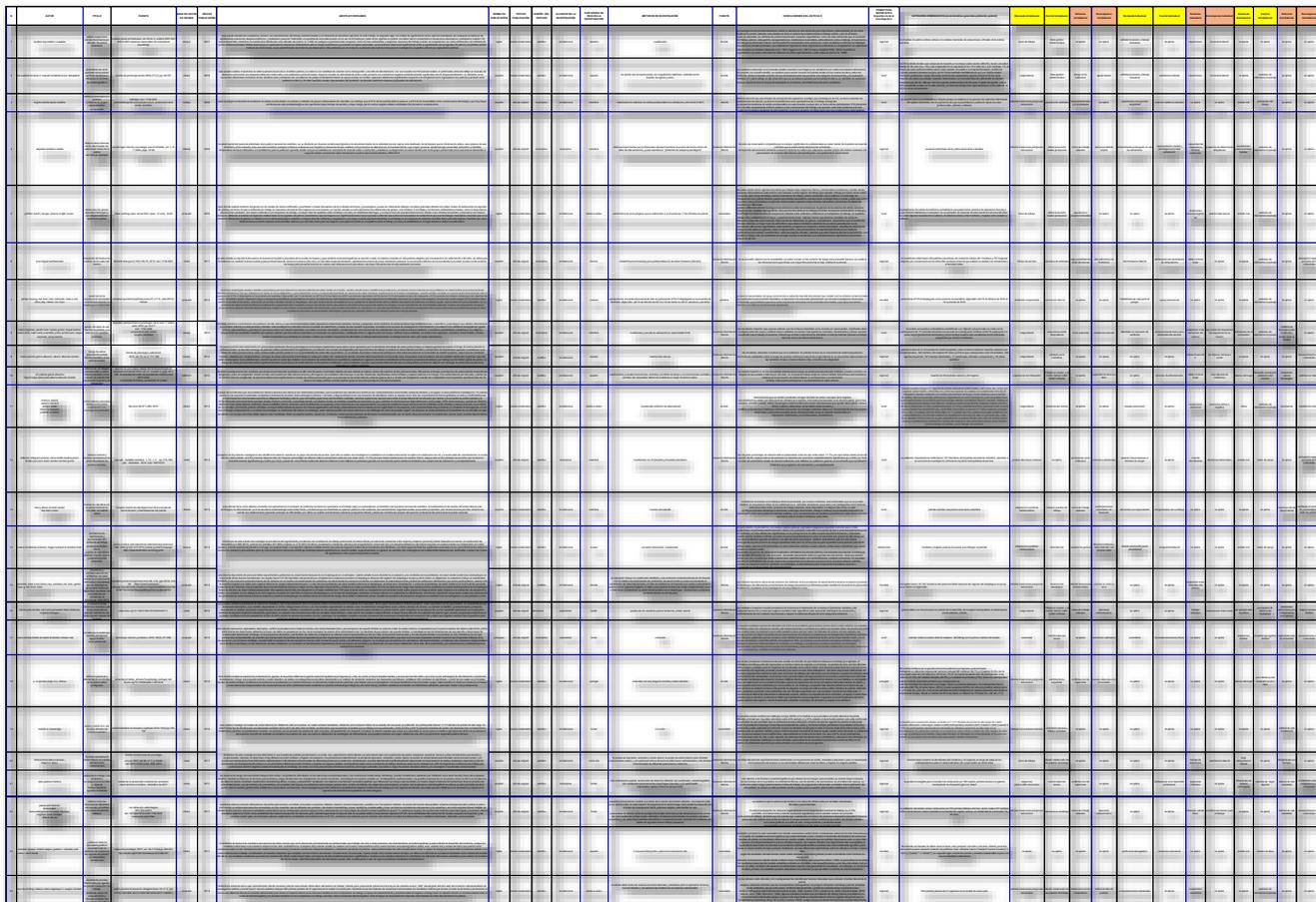
- ARAÚJO y SEGOVIA, B. L.-Y. (2011). *El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la Construcción*. Obtenido de Universidad Nacional de Educación a Distancia: <http://www.psicothema.com/pdf/3859.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución política de Colombia*. Bogotá.
- Bienestar Social Policía Nacional. (2019). *Análisis Factores de Riesgo Psicosocial 2018*.
POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA. Observatorio de la Familia Policial -DIBIE.
- Cabrejo, A. d. (2014). *FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL*. Obtenido de Universidad del Rosario Maestría en Administración en Salud: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/BeltranCabrejo-Andrea-2014.pdf;jsessionid=FF213F90F30C3E2A96F95BDC32DDEFEF?sequence=2>
- Campos, M. V. (junio de 2014). *Explorando el poder de la autoeficacia sobre el tecnoestrés*. Recuperado el 2020, de Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=MpF7%2B58dZAg%3D>
- cruz, m. c. (2015). prevalencia de trastornos mental y percepcion apoyo familiar en la policía civil. *psicologia: ciencia y profesion*.
- Fernández, J. M. (julio de 2010). *ESTRÉS LABORAL POR ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y SINDROME DE BURNOUT, Y SU RELACIÓN CON EL AUTOCONCEPTO, LA ADAPTACIÓN DE CONDUCTA Y LA PERSONALIDAD, EN TRABAJADORES DE ATENCIÓN A LA SALUD*. doi:D.L: GR 4243-2010
- ferreira, a. p. (2017). ambiente de trabajo: una evaluacion de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. *revista de la universidad industrial de santander*.
- ferreira, a. p. (2017). ambiente de trabajo: una evaluacion evaluacion e riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. *revista de la universidad industrial de santander*.
- gachter, m., savage, d. a., & torgler, b. (2009).

- gachter, m., savage, d. a., & torgler, b. (2009). variaciones de genero del estres fisiologico y psicologico entre los agentes de policia.
- Germán F. Vieco Gómez, M. S. (02 de agosto de 2014). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>
- lipp, m. e. (2016). estrés y calidad de vida de altos oficiales de policía brasileños. *revista brasileira de terapias cognitivas*, 100-104.
- Lipp, M. E. (2016). Estrés y calidad de vida de altos oficiales de policía brasileños.
- Ma. Auxiliadora Duran, F. M. (2006). El síndrome de estar quemado en la policía: perfil de incidencia e influencia de factores sociodemográficos. *Revista de psicología social*, pp. 95-107.
- MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. (17 de julio de 2008). *RESOLUCIÓN NÚMERO 002646 DE 2008*. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (JULIO de 2010). *BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*. Obtenido de <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
- MINISTERIO DE SALUD. (22 de FEBRERO de 2011). *Boletín de Prensa No 033 de 2011*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/comunicadosPrensa/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>
- Ministerio del Trabajo. (22 de JULIO de 2019). *RESOLUCIÓN NÚMERO 2404 DE 2019*. Obtenido de ADOPCIÓN BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- MORENO, L. L., GARCÍA, J. M., & RAMIRO, S. R. (2004). Obtenido de EduPsykhé. REVISTA DE PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA: dialnet.unirioja.es
- MORENO, L. L., GARCÍA, J. M., RAMIRO, E. M., & VALDEHITA, S. R. (2008). *UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, EL CUESTIONARIO DECORE*. Obtenido de Universidad Camilo José Cela /

- Departamento de Psicología. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Complutense de Madrid: <https://dialnet.unirioja.es> > descarga > articulo
- novaes, m. e. (2016). estres y calidad de vida de altos oficiales de policía brasileños. *revista brasileira de terapias cognitivas*, 100-104.
- PORRAS, D. C. (2015). *GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA*. Obtenido de UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS FACULTAD DE INGENIERÍA:
<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/8261/1/PROPUESTA%20FINAL%20REVISADA%20GU%C3%8DA%20%20PARA%20LA%20IDENTIFICACI%C3%93N%20%20EVALUACI%C3%93N%20%20PREVENCION%20E%20INTERVENCI%C3%93N%20DEL%20.pdf>
- Raimundo Aguayo, C. V. (2017). ¿Están los factores sociodemográficos asociados con el síndrome de burnout en los agentes de policía? Un meta análisis correlacional.
- Rui Gomes, J. M. (2016). Estrés ocupacional y afrontamiento en oficiales de la policía militar portuguesa.
- saldaña, a. c. (2006). "estres postraumatico en policias y militares de grupos especializados en secuestro. *revistahallazgo*.
- tavares, j. p. (2017). relacion entre las dimensiones del estres psicosocial y el cortisol en la saliva de policias militares.
- tavares, j. p. (2017). relacion entre las dimensiones del estres psicosocial y el cortisol en la saliva de policias militares.
- VALDÉS, V. D. (2015). *TESIS DOCTORAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, ESTRÉS Y SUS CONSECUENCIAS INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES: MODELO DEMANDA-CONTROL DE KARASEK (1979)*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA FACULTAD DE PSICOLOGÍA (Madrid): http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Vdiez/DIEZ_VALDES_Vicente_Tesis.pdf
- Vázquez, Á. A. (febrero de 2008). Un método para anticiparse al estres laboral: el modelo de Siegrist (I). pág. 52- 59. Recuperado el octubre de 2019

12. Anexos

Anexo A. Documento Excel (Formato Base de Datos)



Anexo B. Graficas

