

1 Estudio y análisis sobre las diferentes causas que afectan el componente psicosocial a funcionarios públicos de la Policía Nacional en la Estación Castilla y grupo de Incorporación Antioquia en la ciudad de Medellín.

María Yofanith Alzate Hincapie Id: 0007'8903, Grey Natalia Roldan Velásquez Id: 000669932, Laura Vallejo Molina Id: 000362763

Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, facultad de ciencias de la Salud,
Corporación Universitaria minuto de Dios

Andrés Felipe Montoya Giraldo

Abril 30 de 2022

Bello

Contenido

1	Estudio y análisis sobre las diferentes causas que afectan el componente psicosocial a funcionarios públicos de la Policía Nacional en la Estación Castilla y grupo de Incorporación Antioquia en la ciudad de Medellín.....	1
1.1	Dedicatoria	4
1.2	Agradecimientos.....	5
1.3	Listas de tablas	6
1.4	Introducción	7
1.5	Resumen	9
1.6	El Abstract.....	10
1.7	Tema de Investigación	11
1.8	Sublínea de Investigación.....	11
1.9	Planteamiento del problema	12
1.10	Pregunta Problematizadora.....	15
1.11	Justificación.....	15
1.12	Objetivo General.....	16
1.12.1	Objetivos Específicos.....	16
1.13	Marco Teórico	17
1.13.1	Riesgo psicosocial.....	17
1.13.2	Funcionarios públicos de la policía nacional	19

1.13.3	Respuesta comportamental del policía hacia la comunidad	20
1.13.4	Afectaciones Familiares.....	21
1.13.5	Afectaciones laborales	22
1.14	Diseño Metodológico	25
1.14.1	Metodología.....	25
1.14.2	Tipo de investigación.....	25
1.14.3	Enfoque.....	25
1.14.4	Método.....	26
1.14.5	Técnicas de recolección.....	26
1.14.6	La encuesta.....	27
1.14.7	Cuestionario 1	28
1.15	Población	32
1.15.1	Tamaño de la muestra	33
1.16	Resultados.....	34
1.17	Hallazgos o análisis de resultados	34
1.18	Planteamiento de Estrategias	48
1.19	Conclusiones.....	49
1.20	Anexos	51
2	Bibliografía.....	54

1.1 Dedicatoria

Debido al esfuerzo y al compromiso del equipo de docentes de la Corporación universitaria Minuto de Dios (sede Bello), en transmitir los conocimientos necesarios para la formación de los estudiantes y al docente asesor de este trabajo investigativo, que aportó significativamente en nuestro proceso para la realización de este trabajo.

1.2 Agradecimientos.

Agradecemos a la vida y a Dios en primer Lugar, por la gran oportunidad de poder culminar esta experiencia académica, llena de aprendizaje y enseñanzas. Agradecimiento especial a los policías del grupo Incorporación Antioquia y estación de Policía Castilla que voluntariamente aceptaron participar en la investigación, gracias infinitas a nuestras familias por la comprensión, paciencia y apoyo emocional para sacar adelante este proyecto, al equipo de profesores por transmitir los conocimientos durante el proceso académico y al profesor que nos asesora en este proyecto investigativo por toda la disposición y compromiso mil gracias, por permitir que parte de nuestros sueños se hagan realidad.

1.3 Listas de tablas

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

1.4 Introducción

Autores de la Revista TEMAS (2019), afirman que “Los riesgos psicosociales se han convertido en un tema de estudio de gran importancia en la organización, por su grado de afectación en el individuo; su origen prevalece por aspectos ambientales u organizacionales del entorno laboral”.

Para este proyecto investigativo, se tomó como referencia a los funcionarios públicos que trabajan dentro de la Estación de Policía Castilla y Grupo Incorporación Antioquia, con la finalidad de analizar y estudiar las diferentes causas que afectan a los hombres y mujeres policías en el componente psicosocial y como puede repercutir estos comportamientos en la prestación del servicio hacia la comunidad, en el ámbito personal y familiar.

Se trabajará con una pequeña muestra representativa, entre hombres y mujeres que hacen parte de la Estación de Policía Castilla y Grupo incorporación Antioquia, en la ciudad de Medellín, quienes desarrollan actividades tanto operativas como administrativas, buscando con esto, obtener información de las diferentes perspectivas de la problemática que abordaremos durante la investigación.

De igual manera, se tomarán diferentes teorías o referentes bibliográficos de autores que opinan sobre esta problemática del componente psicosocial que afecta día a día a funcionarios de la policía Nacional, en sus funciones y actividades tanto en el entorno laboral, social y familiar.

Según Pedro R. Gil-Monte (2012), los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas, cuando son desfavorables afectan la salud y su bienestar; en este caso el riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico o social en los individuos.

La policía nacional es una institución que abarca altos niveles de riesgos principalmente, los riesgos físicos, asociados a ruido, posturas, temperatura, demandas ambientales, contaminación, entre otros, los cuales tienen como fuentes principales los vehículos, los establecimientos de comercio, las vías de la ciudad y las condiciones propias de su ambiente de trabajo.

Además, se presenta un alto impacto en riesgo público entendido como todos aquellos factores de riesgo procedentes de condiciones de agresión intencional de seres humanos contra otros seres humanos, a los cuales los policías se ven expuestos por situaciones propias del servicio en donde la comunidad agrede verbal y físicamente a funcionarios, por otra parte, uno de los factores de riesgo que mayor impacto genera, es el riesgo psicosocial.

El instrumento o herramienta que se utilizará para realizar el estudio y análisis de causas que afectan a los funcionarios que trabajan dentro de la Policía será la encuesta o cuestionario, donde se tomará como referencia policías adscritos a la Estación de policía Castilla y grupo Incorporación Antioquia, quienes desarrollan actividades tanto operativas, que tienen que ver con la prestación del servicio hacia la comunidad, como también a funcionarios que ejercen labores administrativas, relacionadas con el servicio al cliente, tanto interno como externo.

1.5 Resumen

El presente documento es una investigación realizada para identificar causas que afectan al policía desde el componente psicosocial, con esto se busca ayudar a la disminución de factores de riesgo que influyen en la salud mental de los uniformados y por ende mejorar la prestación de servicio hacia la comunidad.

Durante la investigación se realizan conversaciones y encuestas a los funcionarios públicos, donde se logra identificar factores de riesgo psicosocial que efectivamente perturban la estabilidad emocional del policía, como la falta de tiempo con la familia, largas jornadas de trabajo, el sueldo, la carga laboral, la presión psicológica y el mal trato de los superiores.

Se aplica 2 cuestionarios a 30 funcionarios, donde el 17% son femeninas y el 83 % masculinos, en edades desde 18 y mayores de 33 años de edad, de diferentes ciudades de origen, respecto a su estado civil un 70 por ciento aproximadamente de los policías de la estación de policía Castilla y grupo Incorporación Antioquia, muestran tener pareja estable y con hijos, lo que aumenta las responsabilidades familiares, necesidades económicas y tiempo para dedicarle a su la familia.

De acuerdo a estas variables identificadas, se evidencia que el factor tiempo influye de manera significativa en la estabilidad emocional de los policías tanto hombres como mujeres y en gran parte son mayores de 33 años de edad, lo que muestra que son personas con múltiples compromisos.

Palabras claves: Funcionarios públicos, causas, afectación familiar, afectación laboral, riesgo psicosocial, comunidad, estudio, análisis, investigación, estabilidad emocional, policía.

1.6 El Abstract

This document is an investigation carried out to identify causes that affect the police from the psychosocial component, with this it seeks to help reduce risk factors that influence the mental health of the uniformed and therefore improve the provision of service to the police community.

During the investigation, conversations and surveys are carried out with public officials, where it is possible to identify psychosocial risk factors that effectively disturb the emotional stability of the police officer, such as lack of time with the family, long working hours, salary, workload, psychological pressure and poor treatment from superiors.

Two surveys are applied to 30 officials, of whom 17% are female and 83% male, aged from 18 to over 33 years of age, from different cities of origin, regarding their marital status approximately 70 percent of the police officers from the Castilla police station and the Incorporación Antioquia group show that they have a stable partner and children, which increases family responsibilities, economic needs and time to dedicate to their family.

According to these identified variables, it is evident that the time factor has a significant influence on the emotional stability of both men and women police officers, and most of them are over 33 years of age, which shows that they are people with multiple commitments.

Keywords: Public officials, causes, family involvement, work involvement, psychosocial risk, community, study, analysis, investigation, emotional stability, police.

1.7 Tema de Investigación

Estudio y análisis sobre las diferentes causas que afectan el componente psicosocial a funcionarios públicos de la Policía Nacional en la Estación Castilla y grupo incorporación Antioquia en la ciudad de Medellín.

se abordará este tema, con la finalidad de conocer cuáles son las posibles causas que afectan a muchos de los funcionarios que trabajan dentro de la Policía Nacional en la estación Castilla y grupo de Incorporación, ubicada en la ciudad de Medellín, en diferentes aspectos desde el componente psicosocial, asociado, además, a otros riesgos de alto impacto a los que se ven expuestos los policías día tras día.

De igual forma, con la investigación de estas causas, se pueden abordar e investigar otros temas de interés social, donde se pueden ver afectados tanto el funcionario público, como la ciudadanía en general.

1.8 Sublínea de Investigación

La Seguridad y Salud en el Trabajo en poblaciones de alto impacto y de interés social, lo que se pretende abordar con esta sublínea de Investigación, es dada la problemática y vulnerabilidad en cuanto al área de seguridad y salud en el Trabajo en la Policía Nacional, debido a la complejidad de las funciones y el alto riesgo a los que se encuentran expuestos los funcionarios públicos de la Policía.

Por otra parte, sabemos que esta institución por su misionalidad, requiere de una atención especial en cuanto a los riesgos a los que se ven expuestos los funcionarios, teniendo en cuenta las características de sus actividades y la responsabilidad que se tiene con la ciudadanía, de

acuerdo a lo estipulado en el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia, que a la letra dice “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”. (politica, 1991)

Por esta razón, y debido a su gran responsabilidad como funcionarios públicos, se pretende realizar una investigación, sobre el riesgo psicosocial al que se ven expuestos diariamente los miembros de la Policía Nacional, específicamente funcionarios que trabajan dentro de la estación de Policía Castilla y grupo de incorporación, buscando identificar diferentes causas que aumentan la probabilidad a que los policías se vean sometidos e inmersos en este riesgo debido a la alta complejidad de sus labores.

Los funcionarios del grupo incorporación Antioquia y estación de policía Castilla que participan de este proyecto de investigación, tienen claro que su participación es de manera voluntaria, y que si no desean participar o no pueden asistir a los encuentros realizados de manera presencial no les traerá ningún problema, y adicional se les aclara que este evento es totalmente académico, por lo cual, no le traerá algún tipo de inconveniente en su entorno laboral, y si es necesario pueden realizar intervención y hacer preguntas que consideren necesarias al equipo de investigación.

1.9 Planteamiento del problema

En todas las organizaciones se presentan diferentes riesgos a los que se ven expuestos sus colaboradores, en el caso de la Policía Nacional que es una institución que cuenta con un gran

número de personal y que por su misionalidad debe desempeñar sus funciones en los diferentes territorios de todo el país, ocasiona que sus funcionarios estén expuestos a una elevada cantidad de riesgos, por tal razón, el tema de seguridad y salud en el trabajo ha tomado relevancia, por este motivo, se tomará como idea central de investigación el análisis de causas que afectan a los policías en el ámbito psicosocial, desde diferentes perspectivas.

De acuerdo a lo observado y manifestado por funcionarios adscritos a la Estación de Policía Castilla y Grupo Incorporación Antioquia, varios de ellos muestran su inconformismo con su trabajo y no se sienten satisfechos con la actividad que desempeñan, tanto por el trato de la comunidad hacia el policía y la falta de respeto, como por la exigencia y régimen de la misma Institución.

Aunque, para nadie es un secreto que muchos policías por su exigencia laboral, por las jornadas extensas de trabajo, la carga laboral, la presión social y de los comandantes, presentan problemas en la salud mental y estos factores influyen en su actividad laboral, personal y familiar.

Por tal razón, se busca conocer las posibles causas que afectan a muchos de los funcionarios de la Policía Nacional, en diferentes aspectos desde el riesgo psicosocial, asociado a otros riesgos de alto impacto a los que se ven expuestos los policías día tras día en el desarrollo de su actividad laboral.

Con la investigación de estas causas se pretende abordar otros temas que pueden ser de interés social, donde se ven afectados tanto el funcionario público, como la ciudadanía en general, debido a la alta responsabilidad de las actividades que ejecutan los funcionarios de la policía, por el acercamiento permanente que deben tener con la comunidad.

De igual manera, se pretende conocer desde el área de selección del Talento Humano para la Policía Nacional, si estas causas en las que se ven afectados los policías en el ámbito psicosocial, es una problemática que se puede prever o identificar desde su proceso de incorporación, o si son conductas o comportamientos que se presentaron en el transcurso de su trayectoria institucional.

Con este análisis se busca brindar información que ayude a sensibilizar al funcionario público, para el manejo de estas causas que aumentan el riesgo psicosocial y a su vez le permitan tener un mayor desempeño laboral, una mejor calidad de vida para el funcionario y su núcleo familiar y prestar un adecuado servicio a la comunidad.

Tomando como base lo anterior, se hace importante desde seguridad y salud en el trabajo hacer un análisis de las implicaciones que tiene esta labor, partiendo de la pregunta acerca de cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en la respuesta comportamental de los uniformados de la Policía hacia la comunidad.

La legitimidad de la actuación de la policía se construye sobre la capacidad de la institución y de sus componentes humanos, funcionarios, policías, mandos, policiales y directivos de la institución, para responder a las expectativas que la sociedad tiene de sus comportamientos profesionales y compromiso cívico. Los ciudadanos apoyarán a su policía si perciben que ésta actúa en base a criterios éticos y legales basados en el reconocimiento de los derechos y la dignidad de las personas. (NAVARRO, 2016)

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. (Castro, orjuela, lozano, Avendaño, & Vargas, 2012)

1.10 Pregunta Problematizadora

¿Cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en la respuesta comportamental de los funcionarios de la Policía Nacional hacia la comunidad?

1.11 Justificación

El estudio y análisis que se desarrollará durante este trabajo, está enfocado en conocer las causas que afectan a los funcionarios públicos (Policías) desde el riesgo psicosocial, y cómo su estado mental repercute o se ve reflejado en sus comportamientos hacia la comunidad, su entorno familiar y laboral.

Es importante analizar las situaciones que viven los funcionarios públicos en el ejercicio de su labor, cuáles son los lineamientos y protocolos que deben cumplir en el momento de un hecho que genere un riesgo psicosocial para el funcionario. Así mismo indagar sobre cuáles son las respuestas comportamentales dentro del cumplimiento de su deber, dadas sus experiencias en las intervenciones o enfrentamientos contra la criminalidad, vandalismo, el manejo de la comunidad y como estos riesgos provocan que el funcionario tenga menos control sobre su actuar.

Desde el componente psicosocial se comprende la importancia de la sociedad en general, pero en este entorno de confrontación, se afectan los derechos de integridad física y psicológica

tanto de los uniformados como los de la ciudadanía, si bien es cierto que los policías están cumpliendo una función del Estado, al pretender re-establecer el orden público en los distintos escenarios de choque, debe tener unas intencionalidades precisas y coherentes, teniendo presente que como funcionarios públicos son los directos responsables de promover la defensa y el respeto por los derechos humanos.

1.12 Objetivo General

Analizar causas que afectan a los funcionarios públicos de la Policía Nacional en el componente psicosocial y como estas causas influyen en la respuesta comportamental hacia la comunidad.

1.12.1 Objetivos Específicos

Reconocer esas variables que pueden afectar desde el componente psicosocial a las personas dedicadas a la Policía.

Especificar cuáles son esas causas que prevalecen desde el componente psicosocial en las personas que trabajan dentro de la policía.

Plantear estrategias que sensibilicen al funcionario, orientadas en la prevención y promoción de herramientas que ayuden a la disminución de los efectos ocasionados por el riesgo psicosocial.

1.13 Marco Teórico

Con el fin de fundamentar el ejercicio de la investigación se utilizaron las siguientes categorías: riesgo psicosocial, funcionarios públicos de la Policía, respuesta comportamental del policía hacia la comunidad, afectación familiar, afectación laboral, la cual se desarrollará desde una perspectiva teórica y argumentativa de diferentes autores.

Para sustentar el desarrollo de esta investigación, es necesario dar inicio con la categoría de RIESGO PSICOSOCIAL, ya que es considerada fundamental en el proceso de la investigación abarcando la población que ha tenido afectaciones en este componente.

1.13.1 Riesgo psicosocial

Según la Organización Mundial de la salud (OMS), los factores psicosociales se determinan por la desigualdad en la exposición; se ha demostrado que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación. Además, se debe tener en cuenta que las mujeres tienen peores condiciones de trabajo en la mayoría de casos. En este último sentido, las principales desigualdades en las empresas se pueden identificar atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo.

En el caso del riesgo psicosocial dentro de la Policía Nacional, se puede decir que, por la actividad que realizan los funcionarios de la institución, el grado de estrés y de exposición a este riesgo es aún más elevado que en otras organizaciones. Los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el

tipo de jornada de trabajo y la exposición a los acontecimientos traumáticos o actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. (LOPEZ, 2022)

Dentro de la Institución Policía Nacional, ya es común escuchar el síndrome de quemarse por el trabajo, conocido como (burnout) o la carga mental del trabajo. Según López (2022), Para el caso del trabajo en los policías, se especula que el entorno, las características del trabajo y el ambiente laboral tendrán repercusiones en la salud y a su vez ocasionará consecuencias organizacionales, como lo puede ser el bajo rendimiento, deserción, ausentismo y violencia contra el ciudadano.

En los riesgos laborales que se sitúan en el plano psicológico y emocional se encuentra el síndrome de burnout, descrito como un estado de deterioro de energía, pérdida de la motivación y del compromiso que se acompaña por un amplio abanico de síntomas físicos y mentales. Según Maslach y Jackson (1981), lo definieron una respuesta al estrés crónico en la que aparecen tres factores: agotamiento emocional, entendido como manifestaciones de fatiga física y psicológica. (Montero, Cortes, & Hernandez, 2020)

Como resultados de estudios sobre el síndrome de burnout en policías se abordó la temática con el objeto de conocer el nivel de prevalencia del síndrome y cómo este impacta de manera negativa en el servicio de policía, sobre todo en aquellos que tiene mayor interacción con la comunidad, como es el caso de los policías que laboran en el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes.

Cabe destacar que adicional a la necesidad de estudiar los riesgos psicosociales que afectan a los uniformados, el aporte del estudio corresponde al análisis correlacional entre la posible afectación por burnout y la injerencia de los incentivos organizacionales en la reducción del riesgo laboral. (Montero & Al., 2020)

1.13.2 Funcionarios públicos de la policía nacional

Los funcionarios de la policía nacional están divididos por dos ramas, del nivel ejecutivo y de oficiales, que, aunque ante la comunidad cumplen la misma misionalidad de preservar la seguridad y convivencia ciudadana, dentro de la institución los grados y funciones se manejan de forma diferente y jerarquizada. La labor policial está claramente enmarcada en escenarios que requieren ser abordados a través de un modelo de liderazgo institucional propio. Ejemplo de esto, es el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) basado en el Plan Estratégico Institucional “Comunidades seguras y en paz” y la Visión 2030 de la institución; que establecen como premisas, el fin de conflicto; la construcción y edificación de la paz; los retos del posconflicto y las transformaciones sociales; el fortalecimiento de la confianza social y la proyección de la Institución a partir de los retos actuales y futuros. (Nieto, Aldana, & Moreno, 2018)

Los funcionarios públicos de la policía nacional, están facultados para velar por el cumplimiento del código de convivencia y seguridad (Ley 1801 de 2016), el cual busca establecer condiciones para la convivencia en el territorio nacional al propiciar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, así como determinar el ejercicio del poder, la función y actividad de policía. (1801, 2016)

1.13.3 Respuesta comportamental del policía hacia la comunidad

(Fruhling, 2012) indica que la inseguridad ciudadana constituye la principal preocupación de los habitantes de América Latina, quienes se sienten acosados por el delito común, en especial por sus expresiones más violentas: homicidios, agresiones, secuestros y violencia doméstica.

El aumento de la violencia y la inseguridad ciudadana es un fenómeno social de gran trascendencia que está afectando la vida de las personas a nivel mundial. Sin embargo, los niveles en que se expresa este fenómeno no son homogéneos. Ello ha generado un extenso debate alrededor de este complejo tema, que busca dictaminar las causas y posibles consecuencias de las múltiples violencias que aquejan nuestras sociedades. (Hugo, *Violencia y policía en América Latina*, 2009)

De acuerdo a los análisis y estudios realizados a policías de Sao Paulo, un 34% de los oficiales expresaron que el programa de policía comunitaria era más efectivo para enfrentar el delito que las operaciones policiales de tipo tradicional. Por otra parte, la formación policial padece de una serie de problemas y tiende a ser excesivamente teórica, con énfasis predominante en aspectos legales, lo que es complementado por formación física y adiestramiento militar. Es también frecuente que los aspirantes a policías sean sacados de las academias a fin de cumplir funciones prácticas en la calle debido a insuficiencia de personal policial.

Cabe resaltar a lo anterior, que algunas policías carecen de una práctica policial debidamente supervisada al terminar los estudios realizados en la academia policial, y cuando ésta existe los policías no perciben su utilidad. (Hugo, 2009, pág. 269)

1.13.4 *Afectaciones Familiares*

De acuerdo a las diferentes teorías que hablan sobre los conceptos de “afectación” y “familia”, se llegó a la conclusión de que el termino afectación familiar no está definido. Lo que hoy en día se define según Murphy (2006), como afectación es la manera de representar distintas formas de alteración psicológica o emocional, evidenciando patrones problemáticos de atención, inseguridades, y poca relación social, esto pasa cuando una situación no es estable y organizada en nuestras vidas o cuando sufrimos sucesos de algún tipo de violencia, enfermedad terminal o hechos que generen traumas, lo que impide tener buena relación en familia y sociedad.

Por otro lado, según Agredo, (2013) la familia se define como un “conjunto esencial dentro de la sociedad y medio natural para el crecimiento de todos los miembros en sociedad ”, esto haciendo mención a que la familia es el núcleo y el centro de educación de las personas que habitan dentro del entorno familiar , siendo lo más correcto hacer de la crianza entre padres, hijos y hermanos un espacio de bienestar, felicidad, comprensión y amor, para así fomentar un desarrollo pleno para vivir en sociedad, pero en ese espacio en familia puede suceder lo contrario; creando patrones no debidos dentro de la familiar, cuando el único fin de una familia es la unión y asumir roles para lograr una vida independiente, orientado por principios de solidaridad, libertad, autonomía, igualdad y dignidad, ofreciendo herramientas y asumirlas de la manera más adecuada.

De acuerdo a los anteriores conceptos y tomando cada palabra como base, se puede indicar que la definición “**afectación** familiar” aparece de una serie de situaciones que afectan de manera directa e indirecta a cada persona dentro del núcleo familiar, teniendo en cuenta que la

familia siempre está en convivencia mucho más cercana y directa que el resto de personas que los rodea, es por esto, que cuando pasa algo que afecte a un miembro de la familia de manera indirecta esto va afectar a los demás, convirtiéndose esto así en un factor negativo en muchos hogares que llevan a conflictos y alteraciones que desestabilicen las relaciones familiares, es importante también mencionar las situaciones por las cuales se sufre de afectaciones familiar; en general la familia se puede ver inmersa por problemas económicos, enfermedades, drogadicción, trabajos o situaciones que ponga en riesgo la integridad de alguno de sus miembros, falta de comunicación, etc., Llevando así a que el orden dentro de las familias no sea el mismo, trayendo consigo consecuencias en el ámbito laboral, social y personal, la cual disminuyen su rendimiento.

Por otra parte, las afectaciones familiares también se dan cuando uno de los integrantes toma decisiones pensando que está bien, sea por estudios, trabajo o rebeldía, esto altera la tranquilidad de los demás, convirtiéndose es un conflicto personal y familiar dentro del sistema, causando rupturas de parejas y afectación con los hijos, llegando esto a extremos ocasionando una separación dentro del vínculo que trae consigo problemas legales, suicidios, drogadicción, etc., que a futuro se hace más difícil de corregir.

1.13.5 *Afectaciones laborales*

Cuando se habla de Afectación Laboral, algunos autores asemejan el concepto con la falta de ambiente laboral, por lo tanto afectación laboral son todos aquellos contextos que se encuentran vinculados con los integrantes de una entidad, que de acuerdo a varias realidades impactan la integridad de quienes contribuyen con su fuerza física y mental, al crecimiento y consecución de la misma; por lo tanto las afectaciones laborales hacen que los propósitos no

sean alcanzados por diversas circunstancias, y se altere el cumplimiento de las normas que tiene una empresa, como también los compromisos y retribuciones del trabajador, que están regidos a nivel político para cualquier situación de empleo.

Las afectaciones laborales suelen suceder cuando en una empresa los participantes no muestran pertenencia por su equipo de trabajo; todo esto argumentaría, que la afectación laboral da paso a la ocurrencia de conflictos interpersonales entre los mismos directivos y colaboradores; que por falta de comunicación, agresiones verbales o físicas, estarían truncando la creación de un buen ambiente laboral, el cual es uno de los pasos para la identificación y solución de conflictos, que ayudan a prevenir ciertas provocaciones de manera vertiginosa para el beneficio de una empresa.

Estas afectaciones laborales parte inicialmente cuando los empleados no cuentan con un entorno favorable, que les permita tener el espacio adecuado y los recursos necesarios para su seguridad, comodidad y tranquilidad. Ya que los centros de trabajo son inicio de un clima laboral adecuado, que van dirigidos a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores. (Ángel, 2016)

En la opinión de Moreno (2012), la afectación laboral puede definirse como el impacto que produce un hecho o situación sobre el conjunto de relaciones entre los miembros de un colectivo de trabajadores/empleados, son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud física, social y mental. Estos son riesgos reales, bien sea que se

evidencien inmediatamente a mediano y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajador. (Moreno, 2012)

Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo impacta directamente en la salud y el fortalecimiento en las medidas de seguridad para los empleados, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales por la insuficiencia de iluminación, ventilación, herramientas, personal de apoyo y materiales. En este texto, se revisa como, a través de la promoción en salud, se pueden desarrollar entornos laborales saludables, ya que el lugar de trabajo es donde las personas pasan la tercera parte de sus vidas y es por eso la importancia de impulsar ambientes laborales saludables. (Casas SB, 2006).

De acuerdo con los informes de la Policía Nacional es importante para los gestores sociales orientar todos los procesos de Identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de su organización y sus empleados desde una perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable. (Celis, 2004, p 205)

1.14 Diseño Metodológico

1.14.1 Metodología

Cajal Flores, Alberto. (2020). Afirma que “El diseño metodológico se encarga de definir a la organización de los procesos a desarrollarse en una investigación, para llevarla a cabo satisfactoriamente, precisando qué tipo de pruebas se va a realizar y de qué manera se tomarán y examinarán los datos”.

1.14.2 Tipo de investigación

Es de tipo descriptivo el cual se busca identificar las características, propiedades, dimensiones y regularidades del fenómeno en estudio. De acuerdo a lo mencionado por el Dr. Edgar; se considera descriptivo, cuando el estudio NO busca evaluar una presunta causal (causa-efecto), sino que sus datos son utilizados con finalidades netamente descriptivas, es decir, representar, ilustrar o explicar de manera detallada las cualidades, características o circunstancias de algún evento.

1.14.3 Enfoque

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, ya que se toma técnicas de recolección de datos, el cual se realizará por medio de una encuesta a los funcionarios públicos de la Estación de Policía Castilla; según el concepto de Sampieri (2006) “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, también para establecer patrones de comportamiento y experimentar teorías, este enfoque pretende explicar, predecir y describir fenómenos (causalidad).

1.14.4 Método

Este método a utilizar es de análisis, el cual se realizó encuesta a la población objetivo, con muestra aleatoria de 30 funcionarios públicos de distintos grados, de la Estación de Policía Castilla y grupo incorporación Antioquia en Medellín, quienes participan de forma voluntaria y se utiliza como instrumento propiamente en ejercicio académico. Cuestionario que consta de 10 preguntas con elaboración propia, basado en comportamientos percibidos por parte del grupo investigador a los policías de esta unidad Policial.

Esto con el fin de responder a uno de los objetivos propuestos para la investigación de especificar cuáles son esas causas que prevalecen desde el componente psicosocial en las personas que trabajan dentro de la policía. Por otra parte, se realiza cuestionario con 1 pregunta a 30 uniformados diferentes con rangos del nivel ejecutivo y oficiales, dando respuesta al primer objetivo de esta investigación el cual busca reconocer esas variables que pueden afectar desde el componente psicosocial a las personas dedicadas a la Policía.

El tipo de respuesta utilizado para este cuestionario es de múltiples respuestas, con el fin de determinar diferentes variables en los que se pueda ver afectados la salud mental y física de los uniformados, por medio de estos cuestionarios se busca identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los policías en el ámbito intra-laboral y extra-laboral.

1.14.5 Técnicas de recolección

Según Hernández Sampieri (2014), dentro del modelo de investigación cuantitativa, la etapa de recolección de los datos resulta de vital importancia para el estudio, de ella dependen tanto la validez interna como externa. La validez interna de una investigación depende de una

adecuada selección o construcción del instrumento con el cual se va a recolectar la información deseada, la teoría que enmarca el estudio tiene que conjugar perfectamente con las características teóricas y empíricas del instrumento; si esto no ocurre, se corre el riesgo de recolectar datos que a lo último pueden ser imposibles de ser interpretados o discutidos, la teoría y los datos pueden caminar por distintas direcciones. por ejemplo, para graficar este problema sería hacer hipótesis y teorizar en torno a la personalidad sobre la base de una de las teorías de los rasgos y usar un instrumento proyectivo para recolectar los datos.

Para esta técnica de recolección de datos cuantitativos, el propósito es obtener la mayor de información posible, mediante los resultados del instrumento aplicado (encuestas), de acuerdo a la muestra utilizada en los funcionarios públicos de la estación de policía Castilla y Grupo Incorporación Antioquia. Por otra parte, por medio de la observación se analiza los comportamientos que puedan afectar la parte emocional de los policías y como esta respuesta comportamental perturba de manera significativa la prestación del servicio hacia la comunidad.

En este caso las técnicas que abordaremos dentro de esta investigación es la encuesta, las cuales se definen de la siguiente manera:

1.14.6 *La encuesta.*

La encuesta es una técnica que tiene como finalidad medir las características de una población mediante la recogida de datos, obtenidos a partir de las respuestas que hayan emitido los encuestados, y analizándolos estadísticamente. La obtención de los datos se hace por medio de cuestionarios, es decir, listados de preguntas que los participantes deben contestar (González, 1997, p20)

Por medio de estas encuestas se pretende dar respuesta a dos de los objetivos propuestos para esta investigación.

1.14.7 Cuestionario 1

Objetivo: Reconocer esas variables que pueden afectar desde el componente psicosocial a las personas dedicadas a la Policía.

1. ¿cree usted que alguna de las siguientes causas puede afectar emocionalmente a los funcionarios de policía?

Respuestas

El sueldo _____

Falta de tiempo _____

Largas jornadas de trabajo _____

El mal trato de los superiores _____

La carga laboral _____

La presión psicológica _____

Falta de tiempo con la familia _____

Otro, ¿Cuál? _____

1.14.7.1.1 *Cuestionario 2*

Objetivo. Especificar cuáles son esas causas que prevalecen desde el componente psicosocial en las personas que trabajan dentro de la policía.

1.14.7.2 Derrotero

Con la realización de la encuesta se tiene como fin caracterizar a los uniformados de la estación de Policía Castilla en su entorno laboral y familiar, permitiendo así obtener información más detallada y demográfica de cada uno de los integrantes, esta encuesta se realizará de manera presencial debido a la facilidad para el análisis y recolección de los datos arrojados.

1.14.7.2.1 *Instrumento: Encuestas*

¿edad?

Entre 18 y 22

Entre 23 y 27

Entre 28 y 32

Entre 33 o Mayores

¿Estado civil?

Casado

Soltero

Unión libre

Separado

Viudo

Otro, cual

Cuantos hijos tiene

1

2

3

¿Otro, cuantos?

¿Cuál es el mayor temor que siente un funcionario de la Policía, a la hora de una intervención con la comunidad?

Asonadas o disturbios

Miedo a morir

Ser herido o atacado

Actuar con ira

Perder el control

Otro

¿Que lo llevo hacer parte de la Policía Nacional?

El honor de servir a la patria

En busca de un orden social

Seguir una tradición familiar

Estabilidad laboral y económica

Vocación

Otra, ¿cuál?

¿Qué opina su familia acerca de que haga parte de la Policía Nacional?

¿Ha recurrido al apoyo psicosocial de la policía Nacional después de haber tenido una afectación física o mental en el cumplimiento de su deber?

Si

No

¿Por qué?

¿Qué sentimientos se le generan en el momento de atender un caso policial?

Miedo

Irá

Adrenalina

Impotencia

¿Otra cuál?

1.14.7.2.2 Población y muestra.

La población en la que se realizará la investigación, será con los funcionarios públicos de la Estación de Policía Castilla y Grupo incorporación Antioquia, ubicada en la Ciudad de Medellín.

Esta unidad está conformada por 320 uniformados de la policía aproximadamente, entre hombres y mujeres. Donde se utilizaron 30 personas a conveniencia, a quienes se les practicarán los dos cuestionarios.

1.15 Población

Población. Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (PINEDA et al 1994:108) En nuestro campo pueden ser artículos de prensa, editoriales, películas, videos, novelas, series de televisión, programas radiales y por supuesto personas.

Población: es cualquier colección finita o infinita de elementos o sujetos ejemplo (población de pacientes que acuden al Hospital Pablo Tobón Uribe, población de habitantes del área metropolitana de Medellín, población de familias de una comunidad, población de viviendas en un municipio. Algunos autores establecen diferencias entre los términos universo y población, indicando con el primero un conjunto de personas, seres u objetos y con el segundo, un conjunto de números obtenidos midiendo o contando cierta característica de los mismos, de allí que un universo puede contener varias poblaciones. Por ejemplo, del universo de integrantes de la estación Castilla de la Policía Nacional de Colombia, una población estaría dada por el conjunto de las edades de esas personas, sus tallas, sus pesos, etc. Cuando no haya posibilidad de

confusión, se usa el término población como sinónimo de universo, siendo ese el criterio que se usará en esta lectura.

Muestra: Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población.

Muestreo: Es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. "Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población". (MATA et al, 1997:19)

El realizar el diseño muestral es importante porque: a) Permite que el estudio se realice en menor tiempo. b) Se incurre en menos gastos. c) Posibilita profundizar en el análisis de las variables. d) Permite tener mayor control de las variables a estudiar.

Otro aspecto que genera gran inquietud en los investigadores es el tamaño de la muestra que se desarrollará a continuación.

1.15.1 Tamaño de la muestra

La tendencia de los investigadores de la comunicación es querer aplicar una fórmula que les indique cuál será el número de personas a encuestar o sometido a estudio. Lo que se hará es ver algunas consideraciones para que el investigador tome en cuenta o siguiente:

Según Fisher citado por Pineda et al, el tamaño de la muestra debe definirse partiendo de dos criterios: 1) De los recursos disponibles y de los requerimientos que tenga el análisis de la investigación. Por tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra. (Pedro Luis López, 2020)

La muestra en este análisis es una parte representativa de los funcionarios que hacen parte de la estación de policía Castilla y grupo de Incorporación Antioquia, el cual está conformado por uniformados (hombres y mujeres) entre los 18 y 38 años, que conservan las mismas características de la población, siendo el subconjunto en esta investigación que equivale a 30 participantes para las dos encuestas.

1.16 Resultados

1.17 Hallazgos o análisis de resultados

Tomando como base el primer objetivo específico dentro de la investigación, para obtener análisis de las opiniones de los funcionarios públicos que trabajan dentro de la estación de policía Castilla y Grupo incorporación Antioquia, respecto a reconocer esas variables que pueden afectar desde el componente psicosocial a las personas dedicadas a la Policía, se realiza encuesta a 30 uniformados en los grados de patrulleros, subintendentes, intendentes, quienes desarrollan actividades operativas y administrativas, en diferentes especialidades para el servicio de policía, encontrando que los funcionarios que pertenecen a la vigilancia comunitaria por cuadrantes, son los más afectados o expuestos al riesgo psicosocial, debido al acercamiento que tienen con la ciudadanía y la presión social al que se ven sometidos a diario.

Antes de la aplicación de encuestas, se indaga por medio de conversaciones con los funcionarios sobre estas variables que pueden afectar su estado emocional, donde algunos expresan de acuerdo a las experiencias vividas, demostrando inconformismos con la actividad que cumplen. Por lo anterior, se describe cada variable a partir de sus opiniones.

El sueldo: según lo manifestado por la mayoría de los policías que trabajan en la estación de policía Castilla y grupo incorporación Antioquia, el sueldo no es bien retribuido para la exposición al riesgo a la que están expuestos, aparte de esto, el pago lo hacen mensualmente y por esta razón se debe hacer un manejo adecuado del dinero, para suplir las necesidades durante el mes y cubrir los gastos básicos. Por otra parte, una cantidad elevada de funcionarios manifiestan que tienen deudas con entidades financieras, porque el sueldo no les alcanza para obtener gustos adicionales.

Falta de tiempo: en dialogo con los policías, la mayoría piensan que no tienen vida social, el tiempo para compartir con amigos o familiares es mínimo por los turnos de trabajo, los funcionarios que trabajan como administrativos se quejan porque durante la semana no tienen tiempo para realizar diligencias personales y en su descanso los fines de semana no es posible, por no ser días hábiles.

Largas jornadas de trabajo: se dialoga con policías y manifiestan su inconformidad con las largas jornadas de trabajo, los funcionarios que trabajan en vigilancia comunitaria por cuadrantes, manejan turnos de 8 por 8, eso quiere decir que realizan 3 de turnos durante las 24 horas, descansan día y medio y comienzan de nuevo con su ciclo de trabajo, el personal que trabaja en labores administrativas no cuentan con un horario fijo, el ingreso a las oficina por lo general es a las 7 de la mañana, dependiendo las necesidades del servicio y la hora de salida es

de 8 a 9 de la noche, son jornadas de más de 12 horas, lo que genera demasiado desgaste en los policías por las jornadas extensas de trabajo.

El mal trato de los superiores: respecto a este tema, con los policías que se aborda la conversación prefieren no hacer muchos comentarios, sin embargo, algunos manifiestan el inconformismo con sus comandantes por el trato inadecuado hacia el subalterno.

La carga laboral: los uniformados manifiestan que, por el déficit de personal en los últimos años, por el aumento de funcionarios que se están pensionando de la policía, quedan cargos que deben ser remplazados o tomados por el personal activo, lo que significa que cada vez la carga de actividades y funciones para los policías es mayor, porque deben cumplir con dos y tres cargos al mismo tiempo.

La presión psicológica: algunos policías manifiestan que la presión psicológica depende de varios factores, el grado de responsabilidad en el momento de atender situaciones conflictivas y arriesgadas y sobre todo cuando se debe actuar en situaciones de seguridad y atención a la ciudadanía, en donde se puede ver afectada la integridad física y mental del funcionario, porque en algunos casos, los procedimientos suelen complicarse y puede verse el policía inmerso en investigaciones disciplinarias y penales. Por otra parte, la policía por ser una institución jerarquizada, los mandos superiores ejercen presión psicológica en los subalternos, para el cumplimiento de las tareas asignadas.

Falta de tiempo con la familia: en esta variable, la gran mayoría de los funcionarios manifiestan sentirse aburridos porque no comparten casi tiempo con sus familias y para el caso de los policías que tienen la familia en otras regiones del país, los pueden ver muy pocas veces

en el año, cada que salen a vacaciones o un permiso especial que les dé tiempo para viajar a su lugar de origen.

Para la interpretación de los resultados obtenidos en la primer encuesta aplicada, se tomó en cuenta los aspectos o variables que generan relevancia en la parte emocional del Policía, logrando identificar que un 50% de los funcionarios encuestados responden que los afecta no compartir tiempo con la familia, un 20% responden que la falta de tiempo, el 13% les preocupa las jornadas extensas de trabajo, el 10 % responden que el sueldo y un 7% contesta que ninguna de las anteriores variables los afecta emocionalmente. De acuerdo a lo anterior, podemos evidenciar que la mitad de los policías encuestados les afecta no tener tiempo para compartir con sus seres queridos, debido a que la mayor parte de su tiempo permanecen trabajando.

De acuerdo a los análisis realizados anteriormente por opiniones de policías, se continua con la interpretación de las tablas dinámicas donde se puede observar los resultados hallados en las encuestas aplicadas a los funcionarios públicos que trabajan dentro de la Estación de Policía Castilla y Grupo Incorporación Antioquia.

Distribución de frecuencia de policías afectados emocionalmente según grupo de edad. Estación Castilla y Grupo Incorporación Antioquia.

Tabla 1. Sueldo

Cuenta de Grupo de Edad	Sueldo		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Edad mayor de 33 A	5	10	15
Entre 18 y 22 Años	2		2
Entre 23 y 27 Años	3		3
Entre 28 y 32 Años	5	5	10
Total general	15	15	30

Fuente: Elaboración propia

En la primera tabla se puede decir que, se evidencia mayor preocupación por el sueldo en los policías mayores de 33 años, mientras que los policías que tienen entre 18 y 22 años no muestran preocupación por este factor, esto debido a la madurez y responsabilidades de cada funcionario, los policías mayores de 33 años ya son personas con múltiples obligaciones, que piensan más por la estabilidad económica.

Tabla 2. Falta de tiempo

Cuenta de Grupo de Edad	Falta de Tiempo		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Edad mayor de 33 A	8	7	15
Entre 18 y 22 Años		2	2
Entre 23 y 27 Años	2	1	3
Entre 28 y 32 Años	5	5	10
Total general	15	15	30

Fuente: de elaboración propia

En esta tabla se puede evidenciar que los policías mayores de 28 años, son los más afectados por la falta de tiempo, es decir, sienten que no cuentan con un espacio para disfrutar con sus

familiares y amigos, mientras que los policías entre los 18 y 27 años, no se observa preocupación por este factor.

Tabla 3. Largas jornadas de trabajo

Cuenta de Grupo de Edad	Largas Jornadas		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Edad mayor de 33 A	4	11	15
Entre 18 y 22 Años	1	1	2
Entre 23 y 27 Años	3		3
Entre 28 y 32 Años	2	8	10
Total general	10	20	30

Fuente: de elaboración propia.

En este resultado se identifica, que los más afectados por las jornadas extensas de trabajo, son los policías mayores de 28 a 33 años de edad, esto relacionado a que son personas que llevan más tiempo en la institución y se sienten más cansados, comparados con los policías de 18 a 27 años, que apenas comienzan su trayectoria institucional y son más tolerantes a los horarios y por lo general son solteros.

Tabla 4. Maltrato de los superiores

Cuenta de Grupo de Edad	El maltrato de los superiores		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Edad mayor de 33 A	12	3	15
Entre 18 y 22 Años	2		2
Entre 23 y 27 Años	2	1	3
Entre 28 y 32 Años	8	2	10
Total general	24	6	30

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el trato del personal superior hacia el subalterno el 20% aproximadamente no les afecta emocionalmente este factor, evidenciando que en los policías

entre 28 a 33 años, son los más afectados por el maltrato, comparado con los funcionarios de menor edad.

Tabla 5. Carga laboral

Cuenta de Grupo de Edad	La Carga Laboral		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Edad mayor de 33 A	10	5	15
Entre 18 y 22 Años	1	1	2
Entre 23 y 27 Años	1	2	3
Entre 28 y 32 Años	8	2	10
Total general	20	10	30

Fuente: elaboración propia.

Con estos resultados podemos identificar que los policías con mayor edad se ven más afectados por la carga laboral, esto debido a las múltiples funciones y responsabilidades que tienen, por la experiencia y el tiempo que llevan en la institución son funcionarios que tienen grados superiores y deben ejercer el mando, comparado con los policías más jóvenes que por tener un rango menor, la responsabilidad disminuye.

Tabla 6. Presión psicológica

Cuenta de Grupo de Edad	La Presion Psicologica		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Edad mayor de 33 Años	11	4	15
Entre 18 y 22 Años	2		2
Entre 23 y 27 Años	2	1	3
Entre 28 y 32 Años	10		10
Total general	25	5	30

Fuente: elaboración propia.

Se evidencia que los policías con mayor afectación en este factor, son funcionarios mayores de 33 años, esta presión se da precisamente por el grado de responsabilidad y carga laboral, por las diferentes funciones que le son asignadas y las jornadas laborales extensas.

Tabla 7. Falta de tiempo con la familia

Cuenta de Grupo de Edad	Falta de tiempo con la familia		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Edad mayor de 33 A	4	11	15
Entre 18 y 22 Años	1	1	2
Entre 23 y 27 Años		3	3
Entre 28 y 32 Años	2	8	10
Total general	7	23	30

Fuente: elaboración propia.

Con este factor se logra observar, que los funcionarios más afectados emocionalmente por la falta de tiempo con la familia son de edades entre 28 y 33 años en adelante y esta presión se da precisamente por las largas jornadas de trabajo que tienen estas personas, como son tantas las actividades que realizan en el día y al mismo tiempo deben cumplir con unos compromisos, y trabajan con mucha presión.

Distribución de frecuencia de policías afectados emocionalmente según grupo de género. Estación Castilla y Grupo Incorporación Antioquia.

Tabla 8. Falta de tiempo

Cuenta de Genero	Falta de tiempo		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Femenino	2	3	5
Masculino	13	12	25
Total general	15	15	30

Fuente: elaboración propia.

En la comparación de genero se sienten más afectadas las mujeres policías, evidenciando un porcentaje del 60% en comparación con los hombres de tan solo el 48%

Tabla 9. Sueldo

Cuenta de Genero	Sueldo		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Femenino	3	2	5
Masculino	12	13	25
Total general	15	15	30

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los resultados arrojados, podemos decir que el sueldo a las femeninas las afecta un 40 % mientras que los hombres si los afecta en un 52%, evidenciando que los policías hombres sienten más preocupación, se puede aducir que la población masculina tiene más obligaciones.

Tabla 10. Largas jornadas

Cuenta de Grupo de Edad	Largas Jornadas		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Femenino	1	4	5
Masculino	9	16	25
Total general	10	20	30

Fuente: elaboración propia.

Se puede observar que la población masculina tan solo un 64% les afecta este factor, mientras que a las mujeres un 80 % les preocupa las largas jornadas de trabajo, debido a las labores de acompañamiento en sus hogares, por la falta de tiempo para compartir con los hijos y esposo, en este resultado se evidencia que tanto hombres como a mujeres policías les afecta de manera significativa las largas jornadas.

Tabla 11. Maltrato de los superiores

Cuenta de Grupo de Edad	El maltrato de los superiores		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Femenino	4	1	5
Masculino	20	5	25
Total general	24	6	30

Fuente: elaboración propia.

Evidenciando los resultados, se puede mencionar que al 80% de los policías tanto hombres como mujeres, no les afecta emocionalmente el maltrato por los superiores, sin embargo, un 20% de la población encuestada sienten preocupación por este factor.

Tabla 12. La carga laboral

Cuenta de Grupo de Edad	La Carga Laboral		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Femenino	3	2	5
Masculino	17	8	25
Total general	20	10	30

Fuente: elaboración propia

Se puede evidenciar que un 40% de la población femenina encuestada, le preocupa la carga laboral, mientras que la población masculina tan solo un 32% les afecta la carga laboral.

Tabla 13. La Presión Psicológica

Cuenta de Grupo de Edad	La Presion Psicologica		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Femenino	4	1	5
Masculino	21	4	25
Total general	25	5	30

Fuente: elaboración propia.

En este resultado se puede decir que tanto hombres como las mujeres, no se ven afectados por la presión psicológica, observando que la población femenina un 80% no le afecta este factor y en la población masculina un 84% tampoco se ve afectada.

Tabla 14. Falta de tiempo con la familia

Cuenta de Grupo de Edad	Falta de tiempo con la familia		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
Femenino	1	4	5
Masculino	6	19	25
Total general	7	23	30

Fuente: elaboración propia.

En este análisis se puede decir que, la falta de tiempo con la familia afecta la parte emocional tanto en hombres como en las mujeres, afectando un 80% a la población femenina y un 76 % a la población masculina encuestada, con esto podemos expresar que el no tener tiempo para dedicarle a los hijos y a sus parejas es un factor relevante y de mayor atención para los funcionarios.

Distribución de frecuencia de policías afectados emocionalmente según variable de estado civil. Estación Castilla y Grupo Incorporación Antioquia.

Tabla 15. Sueldo

Cuenta de Estado Civil	Sueldo		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
casado	4	6	10
Soltero	6	5	11
Union Libre	5	4	9
Total general	15	15	30

Fuente: elaboración propia.

En esta tabla se identificó que los policías casados sienten mayor preocupación por el sueldo, debido a su estado civil, la carga económica y obligaciones en el hogar aumentan y sienten que el salario no es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

Tabla 16. Falta de Tiempo

Cuenta de Estado Civil	Falta de tiempo		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
casado	3	7	10
Soltero	7	4	11
Union Libre	5	4	9
Total general	15	15	30

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo al análisis se puede evidenciar que el funcionario público con estado civil casado, empieza a ver la importancia de tiempo para dedicarle a la familia, logrando observar que el 70% de los policías casados se quejan por la falta de tiempo.

Tabla 17. Largas jornadas

Cuenta de Estado Civil	Largas Jornadas		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
casado	2	8	10
Soltero	7	4	11
Union Libre	1	8	9
Total general	10	20	30

Fuente: elaboración propia.

Vemos que las largas jornadas de trabajo afectan principalmente a los policías casados y unión libre, precisamente porque no tienen espacio para compartir en sus hogares con la familia y es evidente que a los solteros no les perjudica este factor, arrojando que solo un 36 % les afecta las jornadas extensas.

Tabla 18. Mal trato de los superiores

Cuenta de Estado Civil	El mal trato de los superiores		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
casado	9	1	10
Soltero	7	4	11
Union Libre	8	1	9
Total general	24	6	30

fuelle: elaboración propia.

Según los resultados en este factor, los policías solteros en un 36% sienten que son mal tratados por los superiores, mientras que los funcionarios casados y en unión libre se ven afectados en muy bajo porcentaje.

Tabla 19. Carga laboral

Cuenta de Estado Civil	La Carga Laboral		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
casado	8	2	10
Soltero	5	6	11
Union Libre	7	2	9
Total general	20	10	30

Fuente: elaboración propia.

En los resultados arrojados en la tabla, se puede decir que los policías solteros sienten mayor carga laboral, que los policías que tienen un hogar.

20. Presión psicológica

Cuenta de Estado Civil	La Presion Psicológica		
Etiquetas de fila	0	1	Total general
casado	8	2	10
Soltero	9	2	11
Union Libre	8	1	9
Total general	25	5	30

Fuente: elaboración propia.

Se evidencia que la mayoría de los policías casados, solteros y en unión libre, no sienten que la variable presión psicológica los afecte emocionalmente, esto debido a la preparación del funcionario para afrontar las diferentes situaciones.

1.18 Planteamiento de Estrategias

Está enmarcada en la prevención y promoción de herramientas que ayuden a la disminución de los efectos ocasionados por el riesgo psicosocial en los policías de la estación Castilla y grupo incorporación Antioquia.

Tomando como base los resultados de la segunda encuesta aplicada a los funcionarios, donde se logra observar en una de las preguntas que los funcionarios responden en su gran mayoría (93% de los encuestados) no han utilizado apoyo psicosocial, ya sea por falta de personal profesional, falta de tiempo, por temor a ser juzgado o por que no sienten la necesidad de acudir al psicólogo, por lo anterior, se plantea incorporar dentro del plan anual de capacitación programas y planes, desde el ámbito de la prevención, donde se incluya a los policías del modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes, debido a que se evidencia poca participación por parte de este personal en estos eventos, para que los funcionarios estén en la capacidad de detectar las señales sobre posibles factores que afecten su salud mental y se les prepare integralmente para dar solución de manera pacífica a cualquier dificultad social. Dentro de las capacitaciones se debe realizar las siguientes acciones:

-La aplicación de instrumentos como encuestas o entrevistas de manera permanente, con el fin de obtener información real, de los factores que los afecta emocionalmente a los policías.

- Hacer proceso de sensibilización, que permita a los funcionarios exponer sus verdaderos sentimientos libremente.

-Implementar el acompañamiento psicológico permanente a los funcionarios de manera preventiva, que sea durante el horario de trabajo, para no generar tiempos adicionales en su descanso.

-Reconocer la importancia de un análisis, que permita evidenciar el impacto de los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los funcionarios de la estación de policía Castilla y grupo incorporación Antioquia, toda vez que mencionados riesgos con el paso del tiempo inciden en su comportamiento (emocional, conducta, actitud, percepción y desarrollo de habilidades, entre otros), variables que afectan de manera directa la relación con su entorno y por ende la imagen institucional.

1.19 Conclusiones

Después de realizar el análisis del impacto de factores de riesgo psicosocial en la respuesta aportada por los funcionarios de la policía ante las situaciones presentadas en el desarrollo de sus actividades, podemos concluir lo siguiente:

1. Que los policías por su actividad de alto riesgo, están expuestos a gran cantidad de factores a los que se ven inmersos su integridad física y mental, donde se puede evidenciar en los resultados de la encuesta realizada, que su mayor afectación se encuentra dada por la variable tiempo y el riesgo de ser atacado.

2. Por otra parte, se toma como base el objetivo general de la investigación, de analizar causas que afectan a los funcionarios públicos de la Policía Nacional en el componente psicosocial y como estas causas influyen en la respuesta comportamental hacia la comunidad, se puede concluir, que al identificar estos factores que afectan a los funcionarios, se evidencia que los comportamientos hacia la comunidad si influyen de manera significativa según su estado emocional y si el policía se siente estresado o inconforme con su actividad laboral, su reacción o actuar con la ciudadanía puede que no sea la más adecuada.

3. Los factores de riesgo psicosocial evidenciados en los resultados obtenidos de los encuestados, dan cuenta a variables relevantes en los policías, que afectan su estado mental, el cual se requiere de mayor atención y cuidado, ya que estas causas pueden desencadenar otro tipo de situaciones y traer problemas de ansiedad o depresión para los policías.

4. finalmente y de acuerdo a los resultados obtenidos, se logra evidenciar que los funcionarios de la policía, pese al grado de responsabilidad y a los factores de riesgos a los que diario se ven expuestos, la mayoría responden en una de las preguntas que se sienten orgullosos de su profesión y fue la admiración hacia la institución, la razón por el cual los llevo hacer parte de ella, lo que quiere decir, que si estos factores que generan estrés y preocupación en los funcionarios se intervienen de manera efectiva, el policía prestaría un mejor servicio hacia la comunidad y su desempeño laboral y familiar mejoraría de manera significativa.

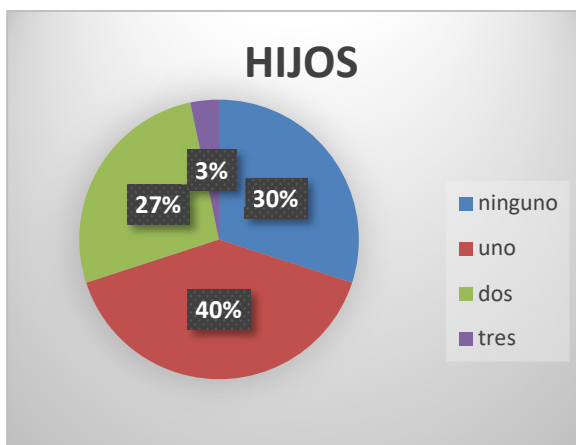
1.20 Anexos

Tabla 1.

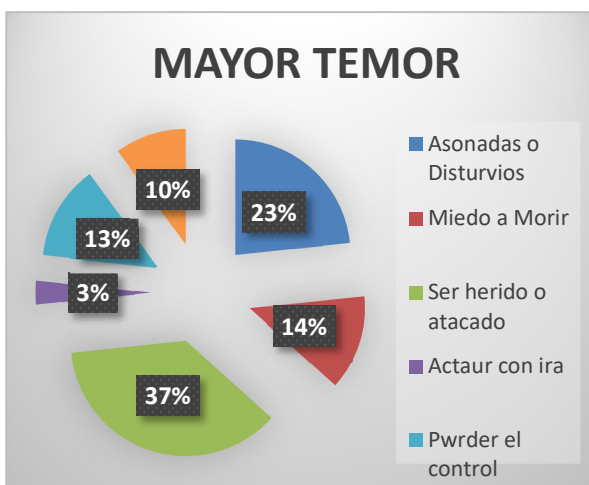
GRAFICA	DESCRIPCIÓN
---------	-------------



El estado civil de los funcionarios muestra que aproximadamente el 70 % de estos tienen una pareja estable lo que aumenta las responsabilidades familiares y necesidades económicas, de tiempo del funcionario.

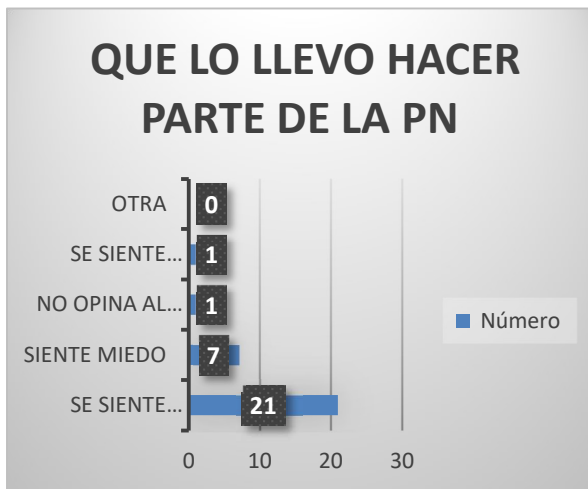


Esta pregunta es congruente con la anterior en cuanto a la cantidad de funcionarios públicos que tienen responsabilidades debidas a la conformación de un hogar, donde se puede evidenciar que cerca del 70 % tienen hijos a su cargo.

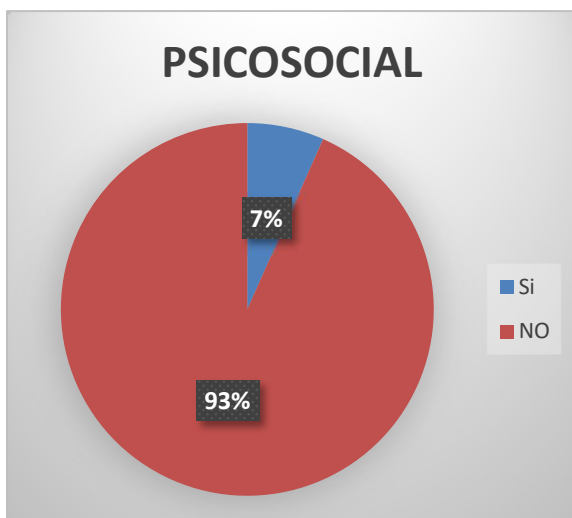


En esta pregunta se evidencia que el funcionario de la policía considera que tiene auto control sobre los diferentes procedimientos y actividades policiales, pues tan solo el 16 % de los encuestados considera que tienen temor a actuar con ira o perder el

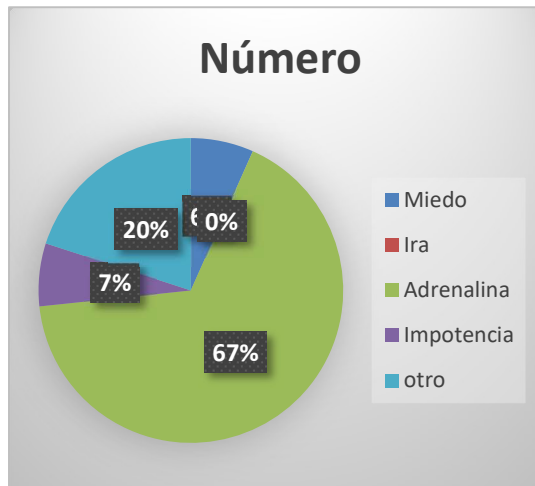
control, sin embargo, esta pregunta también nos muestra que existe un elevado temor a ser atacados o vulnerados (73% de los encuestados) lo que puede generar una predisposición del funcionario, con lo que esto puede conllevar, como por ejemplo una mala reacción con su entorno.



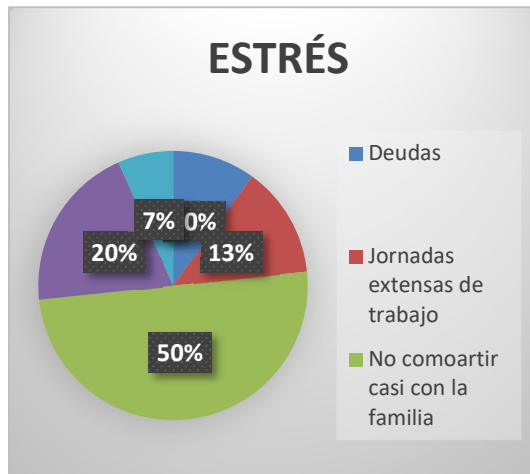
En esta pregunta se evidencia que el funcionario de la policía se encuentra orgulloso de su profesión, y fue la admiración hacia la institución la razón por la cual decidió hacer parte de ella.



Con esta pregunta se pudo evidenciar que los funcionarios en su gran mayoría (93% de los encuestados) no han utilizado apoyo psicosocial.



Con esta pregunta se pudo evidenciar que los funcionarios al atender un caso policial, se ven sometidos a variables como el miedo y la adrenalina que de no ser controlados adecuadamente pueden generar el aumento el estrés laboral y por consiguiente afectar su entorno laboral, familiar y con la comunidad.



Con esta pregunta se pudo evidenciar que los funcionarios sienten que la principal afectación debida a su labor es la variable tiempo de calidad, pues el 83 % de los encuestados sienten que no cuentan con el tiempo para ellos y sus familias.

2 Bibliografía

1801, l. (2016). Obtenido de

<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80538>

Abraham, M. --. (2008). Obtenido de <http://bibliotecadigital.academia.cl/handle/123456789/1698>

Barreira, C. (2013). Violencia, política y conflictos sociales en América Latina. *Violencia, política y conflictos sociales en América Latina*, 10.

bienestarpolicia.gov.co. (11 de Febrero de 2020). *Bienestar Policía*. Obtenido de Bienestar Policía: <https://bienestarpolicia.gov.co/>

Casas Ramirez, D. (2019). Esmad, seguridad y posacuerdo: perspectiva sobre la propuesta en Colombia. *Ciencias Sociales y Educación*, 8(16), 73-89.

Casas SB, K. T. (2006). Promoción de la Salud y un Entorno Laboral Saludable. (janeirofevereiro, Ed.) *Rev Latino-am Enfermagem*, 14(1):136-41.

Casas SB, Klinj TP. (2006). PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE.

Castro, orjuela, lozano, Avendaño, & Vargas. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales.

Coduti, P. S., Bélen Gattás, Y., & Sarmiento, S. L. (2013). ENFERMEDADES LABORALES: COMO AFECTAN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL.

Flores, I. B. (2000). *INFLUENCIA DEL ENFOQUE SISTEMICO EN EL*.

Fruhling, H. (2012). La eficacia de las políticas públicas de seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe .

FUENTES, B. O. (2003). LA DESCRIPCIÓN ANALÍTICA:.

Galvis, C. (2019). Nueve integrantes del Esmad han muerto en manifestaciones en 20 años. *caracol radio*, 1.

Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones. *Educación*, 68.

Gladys Irene, A. P. (2007). DESARROLLO HUMANO EN EL PERSONAL VINCULADO A LAS INSTITUCIONES DE TERCER NIVEL DE ATENCIÓN: SERVICIOS DE SALUD Y BIENESTAR LABORAL MEDELLÍN, COLOMBIA, 2007. *Desarrollo Humano en el Personal Vinculado a las Instituciones de Tercer Nivel de Atención: Servicios de Salud y Bienestar Laboral Medellín, Colombia, 2007*, 1- 19.

González, C. (13 de 04 de 2015). Conceptos: Universo, Población y Muestra.

Griffin, K. (s.f.). *DESARROLLO HUMANO: ORIGEN, EVOLUCION E IMPACTO*.

Hernández Sampieri, R. F. (2003). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Hernandez, M. H. (2006). *analisis de funciones del trabajador social en el campo educativo*.

Herrán, L. L. (2015). *UNIMINUTO, COMPENDIO DE INVESTIGACIÓN*.

Hugo, F. (2009). *Violencia y policia en america Latina*. Quito.

Hugo, F. (2009). *Violencia y policía en America Latina*. Quito - Ecuador.

Irizabal, L. (2013). Entornos Laborales Saludables/Healthy works enviroments/ Obras. *Revista Uruguaya de Enfermería (RUE)*.

Jara, Ó. (2012). *SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS*.

Josep M. Blanch, M. S. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 157-170.

LOPEZ, A. (2022). Factores protectores de estrés psicosocial de la Policía Municipal De Puerto Vallarta. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, 102.

MENDEZ, G. A. (2015). *ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTA EL GRUPO DE*

Mendez, G. A. (2015). Un mes en el Esmad.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN COLOMBIA. (s.f.). *MINISTERIO DE EDUCACIÓN*.

Recuperado el 2018, de <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-82745.html>

Montero, & Al., e. (2020).

Montero, & Al., e. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*.

Montero, Cortes, & Hernandez. (2020). *Revista Logos, ciencia y tecnologia*, 34.

NAVARRO, A. G. (2016). *policia, derechos humanos y deontología*. Madrid: Berg Institute.

Nieto, Aldana, & Moreno. (2018). Modelo holístico de liderazgo policial. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*.

Pedro Luis López. (2020). Población Muestra y Muestreo. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso. ISSN 1815-0276.

Policía Nacional. (12 de Enero de 2020). *policia.gov.co*. Obtenido de policia.gov.co: <http://www.policia.gov.co>

Puentes, N. N. (2016). El papel del Trabajo Social en el ámbito educativo. *folios de humanidades*, 39.

Ramírez, D. A. (2019). Esmad, seguridad y posacuerdo: perspectivas sobre la protesta en Colombia. *Esmad, seguridad y posacuerdo: perspectivas sobre la protesta en Colombia*, 85.

Romero, F. C. (s.f.). Las primeras conmemoraciones de los disturbios de Stonewall en Colombia, 1978-1982. *Ni enfermos, ni criminales, simplemente homosexuales". Las primeras conmemoraciones de los disturbios de Stonewall en Colombia, 1978-1982*.

Salazar Estrada, J. G. (20 de 4 de 2009). Obtenido de <https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=SALAZAR+ESTRADA%2C+Jos%C3%A9+Guadalupe%2C+et+al.+Clima+y+cultura+organizacional%3A+dos+componentes+esenciales+en+la+productividad+laboral.+Acimed%2C+2009%2C+vol.+20%2C+no+4%2C+p.+67-75.&btnG=&lr=>

Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la investigación* .

Sociales, J. D. (2010). *Código de Ética Profesional*.

Tapia, F. H. (2016). Proyectos sociales. Notas sobre su diseño y gestión. *convergencia*, 210.

Valdés, E. L. (2015). *ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL ENFOQUE MIXTO DE LA INVESTIGACIÓN*.

Valdés, E. L. (2015). *ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL ENFOQUE MIXTO DE LA INVESTIGACIÓN*.

Valdés, E. L. (2015). *ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL ENFOQUE MIXTO DE LA INVESTIGACIÓN*.

Vargas, C. G. (2011). El enfoque praxeológico. Bogota.

Velde, H. V. (2008). sistematización, centro de referencia y consulta. nicaragua.

Viejo, J. P. (2016). El trabajo social en el entorno educativo español. *el trabajo social en el entorno educativo español*, 219.