



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA
DE LOS HOMBRES DE PROTECCIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL ENCARGADOS DE
LA SEGURIDAD DE LOS MAGISTRADOS EN LA JURISDICCIÓN ESPECIAL DE PAZ

PRESENTA:

Angelica Martínez Minota Cod. 1621024125
Jenny Mailer Jiménez Robles Cod. 1611024187
Mariana Leal Espinosa Cod. 1521023240
Pedro Luis Angarita Barrera Cod. 1712410196
Yoi Rocio Buitrago Marín Cod. 1621021928

SUPERVISOR:

CAROLINA RODRIGUEZ AMAYA. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE, 2020

Tabla de Contenidos

Contenido

Resumen.	3
Capítulo 1. Introducción.	4
Descripción del contexto general del tema.	4
Planteamiento del problema	5
Pregunta de investigación.	6
Objetivo general.	6
Objetivos específicos.	7
Justificación.	7
Capítulo 2. Marco de referencia	8
Marco conceptual.	8
Marco teórico.	9
Marco Empírico.	10
Capítulo 3. Metodología.	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.	13
Instrumentos de recolección de datos.	13
Estrategia del análisis de datos.	13
Consideraciones éticas.	14
Capítulo 4. Resultados.	14
Discusión.	18
Conclusiones.	19
Limitaciones.	20
Recomendaciones.	20
Referencias bibliográficas	22
Anexos.	26

Resumen.

Los riesgos psicosociales que hacen daño a los hombres de protección de la Policía, que se encargan de la seguridad de los magistrados de la Jurisdicción especial para la paz “JEP”, afectan su salud física, psíquica y social. Esta investigación tiene como objetivo general, determinar qué factores psicosociales influyen en la vida de estos hombres. Se llevó a cabo un diseño de investigación no experimental, con el fin de observar dentro de un contexto controlado el fenómeno y analizarlo, obteniendo la información que se desea, el tipo de muestreo que se utilizó es un muestreo no probabilístico que sirve para extraer una muestra de la población, considerándola como un subconjunto de la misma. Los resultados de nuestra investigación nos muestran que los factores psicosociales que más afectan la calidad de los hombres de la policía nacional, son: factores extra-laborales, en la familia 37%, salud física 50%, salud psicológica 37%. y factores intralaborales, tareas laborales 37%, falta de dominio, control y manejo de distintas situaciones de peligro, que conllevan un alto nivel de estrés 33%.

Palabras claves: Policía nacional, calidad de vida, Riesgos psicosociales, Jurisdicción especial De paz (JEP), Factores psicosociales.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

De acuerdo con la agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo EU - OSHA (como se citó en Beltrán 2014) los riesgos psicosociales afectan física, psíquica y socialmente al trabajador, repercutiendo en enfermedades, bajo desempeño, desmotivación y accidentes. Según la organización internacional del trabajo OIT (como se citó en Beltrán 2014) mueren más de 2.000.000 (dos millones) de trabajadores anualmente, como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas al trabajo, por consiguiente, se registran 68 millones de incidentes que provocaron incapacidad y 160 millones por enfermedad laboral, entre ellos un 8% de la tasa global por trastorno depresivo, en consecuencia, a factores psicosociales de un ambiente laboral nocivo. El ministerio de protección social, ejecuta la primer encuesta a diferentes empresa del sector comercio, que buscaba relacionar los factores psicosociales y el bienestar con los trabajadores, demostrando en la conversión de porcentajes que por encima del 70% de los trabajadores se encontraban en riesgo alto con respecto al liderazgo en la empresa y las relaciones sociales, de igual manera un 40% riesgo medio carecían de control y dominio en el trabajo, por ultimo un 30% riesgo medio presentaban problemas con respecto a las demandas del trabajo, por lo tanto se logro demostrar la calidad de las relaciones sociales, la falta de liderazgo y empoderamiento en la empresa para mejorar el estilo de vida de los trabajadores en América latina, (Beltrán 2014).

Planteamiento del problema

La Jurisdicción Especial para la Paz (JEP), es la institución que investiga, juzga y sanciona, a los causantes de violaciones en contra de los derechos humanos durante en el conflicto armado de Colombia. Debido a los intereses que maneja la JEP los magistrados cuentan con un esquema de seguridad conformado por agentes de la policía nacional, quienes se encuentran en riesgo constante debido a la violencia y al estrés que genera su labor. La violencia relacionada con el trabajo es un peligro para la salud en muchas organizaciones laborales, debido al impacto y los costos que genera en la salud física y psicológica, a causa del absentismo, la baja productividad y la rotación del personal (Camacho y Mayorga 2017).

Los actos físicos violentos afectan, no solo la salud física de los trabajadores sino también la salud psicológica, éste último puede manifestarse en una reducción de la satisfacción laboral o en una morbilidad psicológica, que puede ir desde la angustia hasta trastornos psicológicos graves, los síntomas de angustia pueden incluir sentirse perturbado, emocionalmente agitado, diferente al yo normal o encontrarse afectado en el funcionamiento social (Violanti et al. 2017).

Los síntomas de angustia prolongada pueden conducir a trastornos del estado de ánimo y del sueño, además quienes reaccionan de antemano con miedo a la violencia se vuelven vulnerables a la angustia.

Los agentes de policía y los guardias de seguridad están más expuestos a la violencia durante las tareas laborales a diferencia de la población activa en general, quienes trabajan en estas ocupaciones simplemente no pueden retirarse de su entorno laboral, incluso si se sienten seriamente amenazados debido a la responsabilidad de mantener la ley y el orden en la

sociedad, los encuentros donde la vida está en peligro pueden ocurrir a diario sin previo aviso, la frecuencia de incidentes críticos en el trabajo policial predice la intensidad del trastorno de estrés postraumático (TEPT), comparándolo con otras ocupaciones, su trabajo es reconocido como una de las ocupaciones más estresantes del mundo (Doyle, Frogner & Andershed, 2016). En el entorno policial los agentes trabajan con problemas de salud psicológica relacionadas en su gran mayoría al estrés (Ayinde & Ayegun, 2018).

Es posible que las funciones laborales asociadas a este campo profesional generen vulnerabilidad a los problemas de salud psicológica de los policías, hasta la fecha la afirmación es obvia, la bibliografía sobre la salud psicológica de los agentes de policía sigue siendo insuficiente, hasta donde se sabe son pocos los estudios que han examinado los factores que pueden contribuir a dañar la salud psicológica de los hombres de protección de la policía nacional encargados de la seguridad de los magistrados de la JEP (Doyle et al.,2016)

Pregunta de investigación.

¿Qué factores psicosociales son los que influyen en el bienestar y calidad de vida de los hombres de protección de la policía nacional, encargados de la seguridad de los magistrados de la jurisdicción especial de paz JEP?

Objetivo general.

Determinar qué factores psicosociales son los que influyen en el bienestar y calidad de vida de los hombres de protección de la policía nacional, encargados de la seguridad de los magistrados de la jurisdicción especial de paz JEP

Objetivos específicos.

1. Identificar las necesidades psicosociales que presentan los hombres de protección de la policía nacional encargados de la seguridad de los magistrados de la “JEP”.
2. Describir los factores de riesgo psicosociales intralaborales más significativos, a los que están expuestos los hombres de protección de la policía nacional que se encargan de la seguridad de los magistrados de la “JEP”
3. Conocer los factores de riesgo psicosociales extra-laboral más significativos, a los que están expuestos los hombres de protección de la policía nacional que se encargan de la seguridad de los magistrados de la “JEP”

Justificación.

Los factores psicosociales están inmersos en aspectos de la organización del trabajo, no obstante se hace inminente en el contexto social en el que se encuentra el trabajador, ya que con una gestión inadecuada puede causar daños psicológicos, sociales, mentales y a la salud. Para entender los factores que influyen se debe tener en cuenta la calidad laboral, personal y social en la que se encuentran, puesto que estos componentes tienen una estrecha relación con la organización que dirige la protección y la seguridad de las personas involucradas, tanto de los policías a cargo como los magistrados que están bajo su protección, estos pueden ser manifestados en dos criterios más que evidentes: en primer lugar la organización indica la

necesidad de instruir el eje social, en segundo lugar se da eficacia a la organización para dar un resultado de bienestar laboral (Pozo 2018).

Es imprescindible que el empleado logre un valor adecuado y eficaz en la organización, ya que estos dos son el núcleo de la armonía y están inversamente relacionados para que haya un bienestar psico-social de calidad, determinando características objetivas y subjetivas en el estado psicológico del empleado, empleador y la organización, resaltando la calidad de vida laboral, para generar un equilibrio beneficioso entre el ambiente y el trabajador (Reyes, López y Saborit, 2016).

Capítulo 2.

Marco de referencia

Marco conceptual.

Modelo de Gestión Humana: Es la herramienta del talento humano de la Policía Nacional, que busca el desarrollo de los policías, en ambientes laborales que ayudan a la vida personal, familiar y laboral junto con la prestación del servicio policial, el cual se demuestra en la confianza, competencia y compromiso (Policía Nacional [PONAL], 2018).

Apoyo familiar: son los recursos familiares y sociales que recibe un individuo a través de las relaciones interpersonales, los cuales pueden ser percibidos de manera positiva o negativa, influyendo en su bienestar (Benítez, 2018).

Acoso laboral: Es todo tipo de acoso que busca hostigamiento en las relaciones laborales, el cual es influenciado por parte de un empleador a un empleado, buscando intimidar, influir miedo, terror y angustia en el trabajo, generando desmotivación en los empleados llegando incluso a la renuncia (Mutis 2019).

Adaptación laboral: es la disposición de las personas para acomodarse rápidamente a contextos organizacionales dinámicos, conllevando a la capacidad para integrarse a nuevos grupos, culturas y objetivos de trabajo, la armonía laboral es un proceso confuso que va más allá de las aptitudes y habilidades laborales de la persona, con el fin de poder adaptarse a la organización, la tarea y el ambiente cambiante en el trabajo (Vázquez, 2019).

Marco teórico.

Los factores psicosociales, se ven determinados por variadas teorías que sirven como fundamento, para establecer los factores que se ven inmersos en este entorno.

El ser humano tiene el poder de desarrollar todo el ámbito laboral, con un enfoque diferencial, que conlleva a la motivación en el trabajo, con el fin de aumentar el impulso necesario para realizar las actividades de la mejor manera.

Teorías de la calidad de vida y su entorno.

Por otro lado los factores motivacionales son los que reflejan alta productividad y mantienen la inteligencia emocional de los trabajadores de manera óptima, conservando el clima laboral y la motivación de los recursos humanos, de igual manera Maslow (como se citó en Silva, 2019) considera que el dinero junto con la seguridad, complacen las necesidades

fisiológicas, (medios necesarios para obtener una digna condición de vida), los cuales son necesarios para poder adquirir el nivel jerárquico superior.

Teoría ERG: Esta es la teoría expuesta por Clayton Alderfer (Como se cito en Karwacka,2016) , en donde expresa que, las necesidades tienen dos clases, las existenciales de relación (relaciones interpersonales) y las de crecimiento (creatividad personal). Atkinson (como se cito en Moran & Menezes, 2016), propone que los trabajadores motivados tienen tres impulsos: de logro, de necesidad de poder y de afiliación, estas tres necesidades van de la mano para el crecimiento personal y un buen manejo emocional, derivado del entorno del ser humano y las necesidades por las cuales ellos se enfrentan, la conducta de los empleados está centrada en el resultado que se plantea según los objetivos tanto individuales como grupales, en la mayoría de los casos podemos ver que si tiene tendencia a repetir las conductas positivas, pero por otro lado las conductas negativas serán acciones que llevan a minimizar el efecto de repetición de dichas características, las personas abordan su calidad de vida relacionando su entorno laboral y el balance recibiendo el cambio de su esfuerzo físico y mental ya que juegan el papel para la determinación de la satisfacción.

Marco Empírico.

Las siguientes investigaciones desarrolladas internacionales, nacionales y locales corresponden a la síntesis más relevante que corresponde a la misma temática de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Investigaciones internacionales

El siguiente estudio de enfoque cuantitativo realizado por las investigadoras: Nancy Hela Cortez Llanquecha y Jessica Evelyn Vega Marín, sobre los factores de riesgos psicosociales de una empresa de transportes en el año 2018 en la ciudad de Lima Perú, cuyo objetivo principal es el poder determinar los factores de riesgo psicosociales, a los que se exponen los 50 conductores de la empresa de transporte de TAHUANTINSUYO SAC, mediante el cuestionario SUSESO/ISTAS21, se midieron los siguientes aspectos psicológicos : la actividad en el trabajo, apoyo social, liderazgo, las compensaciones y la doble presencia refiriéndose así a las actividades de casa y laborales, los resultados arrojaron 60% en las exigencias psicológicas del trabajo, 20% falencias en una labor activa, el desarrollo de sus habilidades 10%, falta de apoyo social en la empresa 10% (Cortez y Vega 2018).

Investigaciones Nacionales

El siguiente estudio de enfoque cuantitativo realizado por Luis Alfonso Sánchez Patiño que evalúa los riesgos psicosociales en medios de consultas externa y urgencias de diferentes instituciones de salud en Cali Colombia en el año 2019, cuyo objetivo principal es determinar los factores de riesgo psicosociales a los que se ven expuestos los médicos de diferentes instituciones de salud, se realizó a 44 médicos los cuales fueron evaluados mediante el interrogatorio de factores de riesgo intra-laboral tipo A de la batería de instrumentos de la universidad javeriana, evaluando así los siguientes factores : demandas del trabajo, emociones, exigencias, responsabilidades, niveles de esfuerzo, jornada laboral, compensaciones, la relación con sus compañeros de trabajo, el liderazgo y la influencia en un entorno extra laboral, los resultados más significativos demostraron que todos los factores de riesgo psicosociales

evaluados al personal de médicos se encuentran en riesgo de afectación alta en las demandas del trabajo junto con nivel de estrés con un 80% y un factores extra laborales con un 20% (Sánchez 2019).

Investigaciones Locales

La siguiente investigación de enfoque cuantitativo realizado por Lud Amanda Forero Reyes, sobre los riesgo psicosocial en trabajadores de un colegio privado de la ciudad de Bogotá en 2016, cuyo objetivo principal es verificar los riesgo a los que se ven expuestos los trabajadores de un colegio identificando los factores asociados y determinando aquellos grupos que requieren pronta atención y solución, se ejecutó a 160 empleados, se evaluaron variables socio demográficas, ocupacionales, factores de riesgo extra laboral, intralaboral y los niveles de estrés a los que se ven sometidos, para esto se empleo la batería de riesgos psicosociales de la universidad javeriana y el ministerio de protección social, en donde se encontraron riesgos muy altos que repercuten negativamente debido a las altas demandas del trabajo arrojando un 82%, de igual manera el liderazgo y las relaciones sociales se ven afectadas con un 46% y por ultimo un 90% de trabajadores tienen repercusiones debido al estrés laboral (Forero 2016)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El diseño que se utiliza con el fin de llevar a cabo la investigación cuantitativa es un diseño no experimental, según Sampieri, Collado y Baptista (2014), es el estudio que observa fenómenos sin manipular las variables, dentro de un contexto control para el investigador, esta

investigación en particular es un diseño transversal de carácter descriptivo, pues las observaciones se realizan en un momento y se proponen describir y analizarlas junto con la incidencia e interrelación en determinado momento.

Participantes.

Se realizó un muestreo no probabilístico, contando con la participación de 19 trabajadores entre mujeres y hombres de 25 a 45 años, 10 casados y 9 solteros de la policía nacional encargados de velar por la seguridad y la salvaguarda de los magistrados que llevan procesos en la JEP.

Instrumentos de recolección de datos.

Se elaboró una encuesta cuantitativa vía online que consta de 10 preguntas cerradas, se califican de manera de escala del 1 al 5, que determinan los factores psicosociales y factores policiales. Además, se utilizó el SF-36 que establece el estado de salud de las personas, este instrumento evalúa ocho dimensiones de la salud, a saber: función y rol físico, dolor corporal, vitalidad, función social, rol emocional, salud mental y la evolución declarada de la salud.

Se analizaron varios factores intra-laborales y extra-laborales. (Anexo 1)

Estrategia del análisis de datos.

Para realizar el procesamiento de datos se utiliza la herramienta Excel con el fin de tabular la información y obtener algunos estadísticos agregados, resulta útil y recomendable el uso de Excel debido a que el resultado se observan y se describen registros cuantitativos,

además no se recaba un gran volumen de información o no se van a generar modelos predicativos que requieran la potencia de un software avanzado.

Consideraciones éticas.

La ley 1090 de 2006 y la resolución 8430 del 2003 por las que se establece los ejercicios de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico, Bioética y otras disposiciones que mencionan la importancia de la confidencialidad respecto a la información obtenida del paciente, por lo tanto, solo con el consentimiento y autorización del paciente se podrá revelar esta información. (Anexo 2)

Capítulo 4.

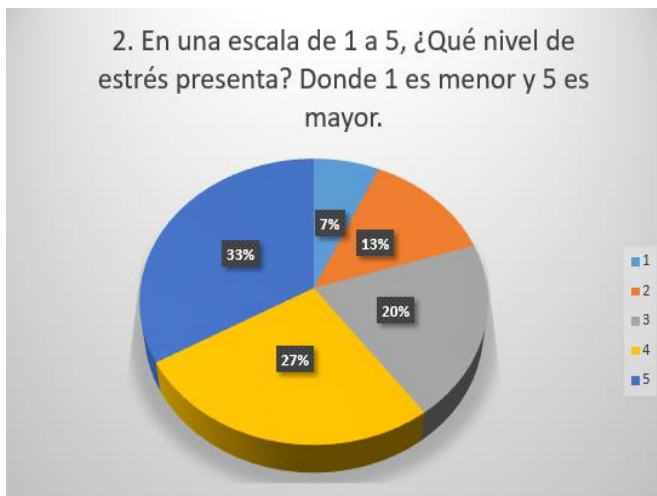
Resultados.

En las observaciones cuantitativas se obtuvo como resultado que los factores psicosociales que más afectan a los hombres de la policía nacional, son los factores intra-laborares, entre los cuales se localizó la intensidad laboral, por falta de tiempo para organizar sus tareas laborales 37%, falta de dominio y control en el trabajo debido a las altas exigencias con respecto a las presiones laborales y el manejo de distintas situaciones de peligro, que conllevan a un alto nivel de estrés 33%. Por otra parte los factores extra-laborales influyen en la calidad de vida en familia 37%, salud física 50% y salud psicológica 37%



En este primer apartado se puede evidenciar que solo el 10% de los policías, de los cuales un

5% se benefician de los centros vacacionales y el 5% restante se benefician de las viviendas fiscales. También encontramos que un 32% de los policías cuentan con una educación de calidad y un 58% cuenta con un apoyo psicosocial.



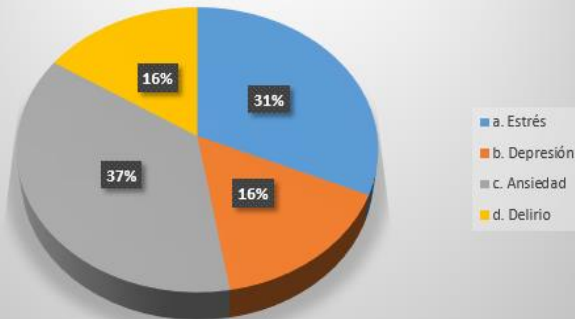
En este segundo apartado se puede evidenciar que un 33% de los policías presentan un alto nivel de estrés (grado 5), seguidos de un 27% (grado 4), en grados inferiores observamos un 20% (grado 3), un 13% (grado 2) y tan solo un 7% presenta un nivel menor de estrés (grado 1)

Lo que nos da a entender que los hombre de protección de policía está sometido a un gran nivel de estrés.



En este tercer apartado se puede evidenciar que casi el 50% de los policías manifestó que el agotamiento es una de las maneras que más es afectada su salud física. Teniendo en cuenta que un 42% de los policías, la mitad sufre lesiones y la otra mitad presenta heridas.

4. En su ámbito laboral ¿De qué manera es afectada su salud psicológica?



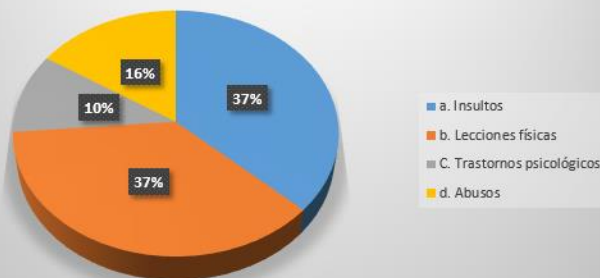
En este cuarto apartado se puede evidenciar que la ansiedad afecta un 37% en la salud psicología de los policías, y en segundo lugar está el estrés con un 31%.

5. ¿Cuáles son los motivos por los cuales usted cree que no puede tener una buena productividad laboral?



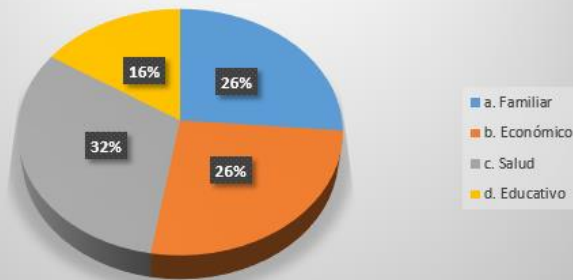
En este quinto apartado se puede evidenciar que los pagos atrasados que cuentan con un 32% es el motivo principal para no tener una buena productividad laboral.

6. ¿Qué tipos de agresiones o abusos a recibido por parte de los ciudadanos en el momento de aplicar alguna sanción?



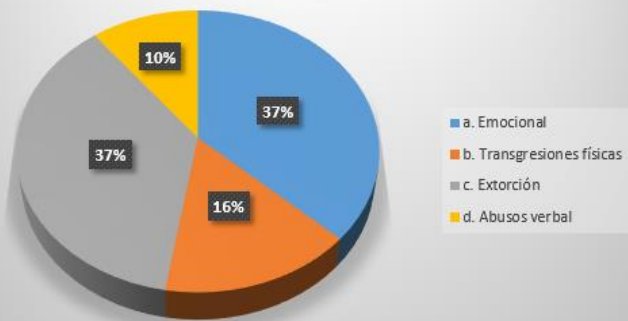
En este sexto apartado se puede evidenciar que las lesiones físicas y los insultos con un 37% cada uno, son las agresiones que los policías vivencia en su labor.

7. Al ejercer este campo profesional. ¿En qué aspectos ha mejorado su calidad de vida?



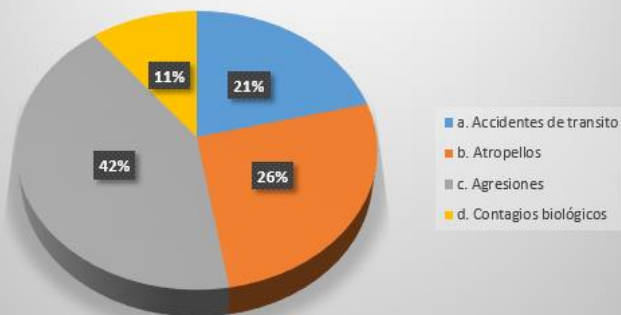
En este Séptimo apartado se puede evidenciar que el 52% de los policías, la mitad ha mejorado su calidad de vida en el ámbito familia y la otra mitad en la economía. También un 32% ha mencionado que su salud mejorado.

8. ¿En qué área es afectada su familia con el empleo que ejerce?



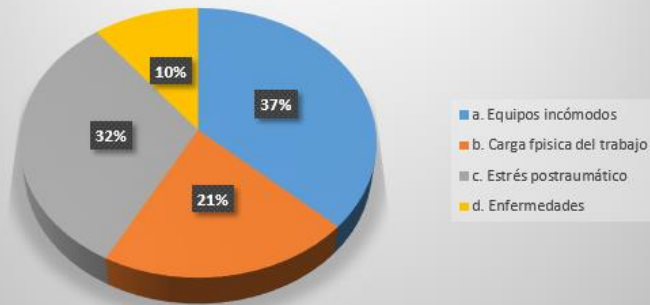
En este octavo apartado se puede evidenciar que la extorción y lo emocional cuentan con un 37% cada uno, seguida de transgresiones físicas con un 16% y abusos verbales con un 10%

9. ¿Cuáles son los tipos de riesgos que usted cree que toma al momento de encontrarse en su entorno laboral?



En este noveno apartado se puede evidenciar que las agresiones que cuenta con un 42% son uno de los tipos de mayor riesgo que se enfrentan estos policías en su entorno laboral. Y el menor riesgo que presenta es el contagio biológico que cuenta con 11%.

10. ¿Cuál no sería uno de los motivos para seguir laborando en el instituto de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP)?



En este decimo y último apartado los policías manifestaron en un 37% que uno de los motivos para no seguir laborando en la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) son los equipos de trabajos incómodos los cuales no permiten realizar con efectividad su labor

como hombres de protección.

Discusión.

Partiendo de los resultados obtenidos, a continuación se describen los principales hallazgos, contrastados con el marco teórico y empírico, según la teoría ERG expuesta por Clayton como se expuso en el marco teórico, los trabajadores motivados son dirigidos por el impulso de logro, poder y afiliación, por lo tanto los resultados obtenidos en la encuesta los hombres de protección de los magistrados de la JEP carecen de estos impulsos, ya que estos hombres pierden el control de su trabajo, debido a las altas exigencias y las presiones laborales, desencadenando un descontrol emocional y opacando el crecimiento laboral.

Por otro lado se determinan coincidencias notables en las investigaciones del marco empírico con respecto a los factores intra-laborales, que inciden en el bienestar y calidad de vida de los hombres de protección de los magistrados de la JEP, como lo son: la sobrecarga laboral, presión laboral, altos niveles de estrés, por último se encuentran los factores extra laborales

como problemas en las relaciones familiares y la dificultad para llevar las tareas del hogar junto con las del trabajo al mismo tiempo.

Conclusiones.

Luego de una exhaustiva investigación, y recopilando los resultados obtenidos en la encuesta que se realizó a los hombres de protección de la JEP, se puede concluir que los factores psicosociales que se desencadenan en el ambiente intra-laboral y extra-laboral, repercuten negativamente en la calidad de vida de estos hombres, afectando desfavorablemente su salud física, psicológica, sus relaciones personales y familiares, conllevando a una desmotivación laboral.

Entre los factores psicosociales que influyen en la vida de los hombres de protección de los magistrados de la JEP, se encuentran los factores intra-laborales entre ellos localizamos la intensidad laboral por la falta de tiempo para organizar sus tareas laborales, falta de dominio y control en el trabajo debido a las altas exigencias con respecto a las presiones laborales y el manejo de distintas situaciones de peligro que conllevan a un alto nivel de estrés, por otro lado los factores extra-laborales también repercuten en la calidad de vida de estos hombres entre ellos encontramos los factores personales y familiares debido a la falta de tiempo y control para sobrellevar la vida laboral aparte de la vida familiar y social repercutiendo desfavorablemente en problemas de salud desencadenando en trastornos depresivos que conllevan a la pérdida de la calidad de vida en el trabajo.

Es por esta razón que estos hombres de protección requieren motivación laboral en donde tengan un ambiente de crecimiento satisfaciendo la necesidad de logro, de poder y de afiliación

con el fin de obtener un buen manejo emocional para que les ayude a desempeñar el cargo que ocupan y sobre llevar sus relaciones interpersonales y familiares.

Limitaciones.

Al finalizar nuestro trabajo de investigación y desarrollo de esta aplicación, podemos decir que existen varias limitaciones:

Al momento de realizar la tabulación de los datos es indispensable un entrenamiento específico en el paquete estadístico SPSS utilizado, por tanto, este analiza cada variable y no en conjunto para el total de las 10 preguntas de la encuesta aplicada, dirigiéndonos a seleccionar dos variables que permitieran mayor análisis y que nos den respuesta al objetivo planeado, para así poder obtener una conclusión de lo investigado. Una de las limitaciones más importantes será la fidelidad y veracidad de los datos, por tratarse de un trabajo con un componente subjetivo alto, pero esta quedará implícita en la investigación; si bien se contaba inicialmente con la dificultad de la aplicación de la encuesta y que esta fuera devuelta, se optó por ser enviada vía online, por medio de un link, para que pudiese responderse por medio de un computador o un celular, situación que fue efectiva para obtener las 19 encuestas planteadas por los agentes de la policía de forma individual.

Recomendaciones.

Promover en pro a los factores psicosociales que influyen en la vida de los hombres de protección de los magistrados de la JEP por medio de intervenciones que permitan abarcar un área organizacional donde se determine el manejo de diversas situaciones que conllevan a un

nivel alto de estrés y con ello las consecuencias que repercuten en el área emocional y social de estas personas debido a la carga desfavorable de su vida laboral ya que desde el punto de vista abarca una baja calidad de vida en todos sus entornos.

Disminuir las afectaciones del entorno laboral de los hombres de protección de los magistrados de la JEP en donde se involucre el área de psicología para el bienestar de ellos llevándolos a una motivación laboral con el fin de ayudar a estas personas a tener un entorno de vida saludable disminuyendo la alta carga laboral para así tener mejor desempeño tanto laboral como social y personal.

Referencias bibliográficas

- Ayinde, A. T., & Ayegun, O. A. (2018). Psychological factors as predictors of readiness to combat crime among police officers in Osun State Command, Nigeria. *International Journal of Police Science & Management*, 20(4), 296-305.
- Beltrán, A. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones Realizadas en Colombia y España, durante el periodo 200- 2012 (Maestría en Administración en salud).
- Pozo, C.M. (2018) Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa revestisa cia. Ltda., de la ciudad de quito (Maestría en el desarrollo del talento humano). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26031/1/REPORTE%20DE%20%20INVESTIGACION%20-%20BERMEO%20-%20PACHECO%20-%20RIEGOS%20PSICOSOCIALES%20EMERGENTES%20-%20SEPTIEMBRE%202016.docx>
- Benitez, I. G. (2018). El apoyo familiar: acontecimientos significativos de vida familiar. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/el-apoyo-familiar-acontecimientos-significativos-de-vida-familiar-2825.html>
- Camacho, A., Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista prolegómenos derechos y valores*, 20(40), 159-172.doi: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Cortez, H.N. y Vega, J.E. (2018). Factores de riesgo psicosociales de los conductores de una empresa de transporte (Trabajo Académico para optar el título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional).

Doyle, M., Frogner, L., Andershed, H., & Andershed, A. K. (2016). Feelings of safety in the presence of the police, security guards, and police volunteers. *European journal on criminal policy and research*, 22(1), 19-40.

Forero, L. A. (2016). Factores de riesgo psicosocial en un colegio privado de Bogotá (escuela de medicina y ciencias de la salud) recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13533/Forero%20Reyes%20Lud%20Amanda.pdf?sequence=1>

Karwacka, A. (2016). La motivación de los empleados como componente del marketing interno. (Máster universitario en gestión de personal y práctica laboral). Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/11517/Karwacka%2C%20Aleksandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moran, A.C. & Menezes, A. E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International journal of developmental and educational psychology*. 2(1), 31-40. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6918415>

Mutis, C. (2019). La efectividad del acoso laboral en Colombia. Asuntos legales. Recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/camilo-mutis-2824347/la-efectividad-del-acoso-laboral-en-colombia-2824346>

Policía Nacional de Colombia. (2018). Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional. Recuperado de <https://policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/proceso-de-modernizacion-cartilla-11.pdf>

Reyes, L., López, R., y Saborit, A. (2016). Bienestar subjetivo en directivos de la empresa de transporte de oriente. Revista encuentros universidad autónoma del Caribe, 14(02), 89-103. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/encu/v14n2/1692-5858-encu-14-02-00089.pdf>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., y Baptista, M. P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: Mcgraw hill. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Sánchez, L.A. (2019). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en médicos de consulta externa y urgencias de diferentes instituciones de salud de la ciudad de Cali Colombia. (Maestría en psicología de la salud). Recuperado de <http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/11298>

Silva, A. G. (2019). Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la superintendencia de economía popular y solidaria- SEPS. (Tesis de maestría en desarrollo del talento humano). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6645>

Vázquez, C. A. (2019). Que es la adaptabilidad en el trabajo y como lograrla. Coderslink.
Recuperado de <https://coderslink.com/talento/blog/que-es-la-adaptabilidad-en-el-trabajo-y-como-lograrla/>

Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., ... & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.

Anexos.

Anexo 1. Instrumento: Encuesta – Link

<https://www.surveio.com/survey/d/O9W1B5H2P8I7T8R1W>

Anexo 2. CONSIDERACIONES ETICAS. PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Factores psicosociales que afectan el bienestar y calidad de vida de los hombres de la policía nacional.

Investigadores: Pedro Luis Angarita Barrera

Yoi Roció Buitrago Marín

Mariana Leal Espinosa

Angelica Martínez Minota

Jenny Mailer Jiménez Robles

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa instituto de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP). El objetivo general del Plan de Mejora es conocer cuáles son los factores psicosociales que están influyendo en el bienestar y calidad de vida de los hombres de protección de la policía nacional encargados de la seguridad de los magistrados en la jurisdicción especial de paz.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada

“

_____, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Estadísticos Descriptivos (n=19)

		Estrés	Agotamiento
N	Válido	16	19
	Perdidos	0	0
Media		3,8	4,75
Mediana		4	4
Moda		5	4
Desv.		1,643	2,986
Desviación			
Varianza		2,7	8,9

Anexo 3: Producto Multimedia: <https://youtu.be/Ed5wdPgWu1k>