



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  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA  
POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE  
PANDEMIA

PRESENTA:

JUAN ESTEBAN QUIÑONES AMAYA. CÓDIGO:100043049  
JORGE ANDRES MENDEZ CARVAJALINO. CÓDIGO: 100108055  
DIEGO FERNANDO ROZO CRUZ. CÓDIGO: 1722410017  
ALEX DIDI ROJAS SÁNCHEZ. CÓDIGO: 100201579

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ. MGS.

BOGOTÁ, 22 DE MAYO DEL 2021

## Tabla de Contenidos

|  |    |
|--|----|
| Resumen.....                                   | 1  |
| Capítulo 1. Introducción.....                  | 2  |
| Descripción del contexto general del tema..... | 2  |
| Planteamiento del problema.....                | 3  |
| Pregunta de investigación.....                 | 3  |
| Objetivo general.....                          | 3  |
| Objetivos específicos.....                     | 3  |
| Justificación.....                             | 4  |
| Capítulo 2. Marco de referencia.....           | 4  |
| Marco conceptual.....                          | 5  |
| Marco teórico.....                             | 6  |
| Marco Empírico.....                            | 7  |
| Capítulo 3. Metodología.....                   | 9  |
| Tipo y diseño de investigación.....            | 9  |
| Participantes.....                             | 9  |
| Instrumentos de recolección de datos.....      | 9  |
| Estrategia del análisis de datos.....          | 10 |
| Consideraciones éticas.....                    | 10 |
| Capítulo 4. Resultados.....                    | 10 |
| Discusión de Resultados.....                   | 13 |
| Conclusiones.....                              | 15 |
| Limitaciones.....                              | 15 |
| Recomendaciones.....                           | 15 |
| Referencias bibliográficas.....                | 16 |
| Anexos.....                                    | 20 |

**Tabla 1. El título debe ser breve y descriptivo. .... 3**

**Figura 1.** ..... 7

El personal de la policía nacional del departamento del Cesar, está en constante exposición a riesgos psicosociales, debido a su contexto y a la alta demanda que en tiempos de pandemia ha llevado al individuo a presentar una gran exigencia que se ve reflejado en el estrés laboral que al mismo tiempo dificulta el desempeño laboral y que a la vez afecta en su bienestar de vida. Por esta razón esta investigación busca sondear los agentes psicosociales involucrados y que afectan a los patrulleros en su bienestar de vida laboral **Objetivo** Analizar los factores psicosociales y la afectación ocasionada en el bienestar y vida laboral de los patrulleros de la Policía Nacional del Departamento del Cesar **Método** el tipo de aplicación que se lleva a cabo es de tipo cuantitativo con afinidad descriptiva y que se da por medio de un cuestionario cerrado que consta de 29 preguntas, con base a la teoría de Karasek que sean utilizados en otras investigaciones. **Resultados** Se encontró que el personal perteneciente a la policía presenta distintas situaciones en las que se pueden ver en riesgos psicosociales como estrés, presión laboral. Sin embargo, se encontró que el buen clima laboral permite una cierta estabilidad que puedan disminuir los riesgos. **Conclusiones** Se cumple con los objetivos propuestos y se encuentra que uno de los principales factores de riesgo se debe a la exigencia laboral que lleva a los colaboradores a manifestar problemas psicobiológicos como complicaciones gastrointestinales, dolor de cabeza, estrés

**Palabras clave:** Factores Psicosociales, COVID-19, Bienestar laboral, Estrés, Desempeño.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

En la actualidad el personal de la policía del departamento del Cesar, está en constante exposición, debido al ritmo de vida y las situaciones presentadas en su entorno laboral y aún más con la pandemia dada por el COVID-19, dicho acontecimiento ha proporcionado que los individuos que pertenecen a la entidad gubernamental implemente cambios, ya que se deben adaptar a las nuevas necesidades y de la misma forma que esta no afecte los estereotipos de vida laboral y familiar de la persona.

El contexto laboral del personal de la policía nacional del departamento del Cesar, existen lugares de alta demanda y que en tiempos de pandemia conllevan a una mayor exigencia y que de igual forma afecta en el individuo, como lo son los riesgos psicosociales; que pueden generar en la persona afectaciones mentales, en aspectos como la ansiedad, el estrés, insomnio, entre otras resaltando los síntomas ocasionados por la depresión (Lozano,2020) dichos síntomas apremian de forma relevante en el desempeño de cada persona y afectan en el bienestar laboral del ser humano.

### **Descripción del contexto general del tema.**

La pandemia del COVID-19 ha llegado a la mayoría de los habitantes Colombia, aunque se ha estado en confinamiento, pero el personal de policía al ser un ente gubernamental y ser los que velan por la seguridad de las personas estuvieron en constante jornadas laborales y expuestos al mismo. Aun así, en el departamento del Cesar en la actualidad se presenta un alto índice de casos positivos para COVID- 19; es así que el comando de policía del departamento del Cesar, presta su servicio en los 22.905 km<sup>2</sup> que hacen parte del mismo y que está ubicado en la parte noreste del país y que tiene una totalidad de 1.166.420 habitantes. Y que limita con los departamentos de la guajira, magdalena, Bolívar, Santander y Norte de Santander; y con la república de Venezuela en cada uno de sus puntos cardenales. (Policía Nacional de Colombia)

Con este contexto y al existir una buena cantidad de contagio en el lugar, los riesgos psicosociales afectan mucho más a las personas ya que es un deber ser cumplir su deber, pero de igual forma disminuye su desempeño debido que piensan en su bienestar de vida y laboral.

**Planteamiento del problema**

La presente investigación busca exponer los riesgos psicosociales que ocasiona las condiciones actuales del país por la pandemia del COVID- 19 en el personal de la policía nacional del departamento del cesar, que anterior a estos acontecimientos eran y son propensos a padecer de riesgos psicosociales y como expone Raigoso (2015)

Los agentes de policía están expuestos a factores de riesgo y al padecimiento de enfermedades físicas y psicológicas en cualquier momento de su carrera profesional, además de la alta exigencia por parte de sus superiores, y de ellos mismos, por obtener resultados son generadores de estrés. P.34

Un estrés que ha aumentado a la situación del momento que lleva a indagar las implementaciones que utiliza la organización para que estos factores externos como la pandemia por el COVID-19, y las importunas situaciones de un contexto donde el desempeño del empleado es calificado; y este es perturbado por las inapropiadas condiciones del ambiente y la posible existencia de acoso laboral; son factores importantes que influyen en el desempeño y se les puede denominar como factores de riesgo psicosociales que se ven el desarrollo de las funciones laborales y principalmente en los oficiales activos (Raigoso, 2015,).

**Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que afectan a los patrulleros de la Policía Nacional del Departamento del Cesar, por el covid-19?

**Objetivo general.**

Identificar los factores de riesgo psicosociales, que afectan a los patrulleros de la Policía Nacional del Departamento del Cesar, por el covid-19

**Objetivos específicos.**

- Detectar los factores psicosociales que se presentan en los patrulleros de la policía nacional. 4
- Analizar los riesgo psicosociales, físicos y mentales que ocasiona el covid-19 en los patrulleros de la policía nacional del cesar
- Describir los riegos psicosociales que incide en el bienestar laboral de los patrulleros de la policía nacional del cesar por el covid-19

### **Justificación.**

El bienestar de vida laboral es una disposición que todo ser humano busca aún para satisfacer las necesidades básicas personales y de sus pares; pero en tiempos de pandemia la calidad de vida ha cambiado y las empresas debieron organizarse a los tiempos modernos, llevando a cambios drásticos en los contextos laborales ocasionando nueva forma de convivir con el otro y suplir con lo que se necesita para un bienestar laboral. Dichos cambios en muchas de las personas a desencadenado afecciones psicológicas, que se ven reflejado tanto en la conducta como en lo fisiológico.

En referencia a lo anterior dicha investigación tiene como finalidad establecer lo que son los factores psicosociales, para así determinar la influencia que estos ocasionan en el desempeño laboral, mediante su reconocimiento desde el marco teórico y práctico a la hora de representar los riegos que es para el personal que labora en la policía del cesar en tiempos de pandemia en Colombia.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

Para determinar los parámetros de esta investigación es necesario reconocer las variables más importantes desde su significancia practica y teórica fundamentada en estudios científicos que se han aplicado en campos de estudio como la psicología, sociología y otras ciencias; para

ello se presenta definiciones de conceptos, teorías y estudios basados en los factores de riesgo 5  
psicosociales como se expone con anterioridad en el presente trabajo.

### **Marco conceptual.**

En concordancia a lo argumentado es de vital importancia resaltar las variables de la investigación ya que estas permiten entender la importancia de la misma, que con base al documento son:

*Factores de riesgo psicosociales* que se caracteriza por la cualidad de la organización en el trabajo que puede ocasionar en los individuos dificultades en la salud, tanto en lo aspectos psicológicos como fisiológicos. De esta forma se determinan que los factores psicosociales son variables focalizadas en los riesgos laborales (Royo, Salavera, Teruel y Royo, 2016), en otras palabras, los factores psicosociales son las situaciones desfavorables que puede afectar a los trabajadores de forma paupérrima en la salud y se ve reflejada en la seguridad y el desenvolvimiento en el lugar de trabajo, debido a la organización planteada en el mismo (Toro, Londoño, Sanín y Valencia, 2010).

Con lo expuesto se entiende las afectaciones a la integridad mental y física del ser humano y que se focaliza principalmente en el *Estrés* que es un estado mental, que se distingue por los impulsos nerviosos en gran porcentaje de carácter violento que perduran por un sin límite de tiempo en el individuo y que a su vez viene acompañado por un sin número de sintomatologías como la ansiedad que alteran el comportamiento del ser humano desde los parámetros psicológicos y sociales establecidos (Bairero, 2017) y que de una u otra forma afecta al individuo y a la empresa en lo referente al *Desempeño laboral* que se determina mediante la motivación y habilidad del empleado, donde la primera se caracteriza por la voluntad y obligación; la segunda se compone por el deseo de presentar una buena actitud llevándola a la práctica, es decir, no solo exponer lo que se puede hacer, sino hacerlo.

Y a partir de lo argumentado se resalta que el rendimiento laboral está bajo parámetros que están entre lazados y que la organización debe ver (habilidad y motivación) (Cubillos, Velásquez y Reyes, 2014) con base a lo anterior en la actualidad el desempeño laboral se ha visto afectado a nivel mundial por las nuevas formas de trabajo ocasionadas por *el Covid-19* que desde lo expuesto por Aragón, Vargas y Miranda (2020) se

Denominan coronavirus por la apariencia que dan bajo el microscopio electrónico parecido a una corona. Son virus envueltos, con un diámetro aproximado de 125 nm,

genoma ARN de cadena simple, sentido positivo. Se considera el genoma más grande 6 de los virus ARN con un tamaño de 26-32 kilo bases, codifica cuatro proteínas estructurales que incluyen glicoproteína espiga (S), envoltura (E), membrana (M) y nucleocápside (N) y otras 16 proteínas no estructurales que participan en la transcripción y replicación viral como es la helicasa y la ARN polimerasa dependiente de ARN. (P.213).

Dicha pandemia denominada covid-19 ha afectado a la población mundial y se ha visto afectado el *Bienestar laboral* que es entendido o está en constante relación con la calidad de vida laboral, ya que de una u otra forma busca el progreso tanto del ser humano como el de la organización, debido a entornos laborales que pueden llegar hacer poco satisfactorio y se presentas la falencia en la productividad, que se puede determinar mediante características de autonomía, trabajo en equipo y entre otras, es decir el bienestar laboral es la satisfacción que tiene el empleado en la compañía, al suplir mucho mas de sus necesidades básicas tanto laborales como personales. (Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora, 2017).

### **Marco teórico.**

Los riesgos psicosociales en el trabajo son considerados como uno de los causantes de enfermedades a nivel mental, ya que cuando el entorno laboral no es tan favorable afecta de forma drástica en la salud mental. Por lo anterior se han utilizado una diversidad de teoría para estudiar dicho fenómeno; pero para suplir la necesidad de la investigación se utiliza la teoría la de Karasek de demanda- control en el trabajo, que es un modelo diseñado para analizar y describir los momentos labores donde los índices del estrés salen a relucir debido a las caracterizaciones psicosociales que se dan por causas del entorno laboral. (Vega, 2001)

De esta formo el modelo busca en primera instancia, los riesgos de enfermedad que estén entre lazados con el estrés; en segundo lugar, indaga los comportamientos del individuo que pueden llegar hacer activos o pasivos y de la misma forma la relación que estos tienen. Los dos anteriores mecanismos psicológicos principales, se ven reflejado en la tensión psicológica y en el aprendizaje, pero que a la vez son independientes, formando de esta manera una estructura bidimensional (Vega, 2001) como se presenta a continuación.

**Figura 1:** Modelo de exigencia psicológica/margen de toma de decisiones



**Nota.** Adaptado de Factores psicosociales y de organización. (p. 34.7) Factores Psicosociales. MAGER Jeanne. (p. 34.7)

Con lo expuesto con anterioridad, presenta a cabalidad el cómo se dará una solución a la pregunta en cuestión, desde los parámetros que se analiza en la demanda del trabajo y la presión o no presión que aplican a ellos y así se determina qué tipo de riesgo psicosocial está afectando a los patrulleros de la policía nacional en tiempos de pandemia.

### **Marco Empírico.**

Con referencia a lo anterior se determina una búsqueda en una diversidad de investigaciones a nivel internacional y nacional no mayor de 5 años en idioma español e inglés, con el fin de presentar una indagación a cabalidad de los parámetros y siendo de vital importancia las fuentes utilizadas, que en su defecto son fuentes de datos científica como Redalyc, Scielo entre otras. Que dan como solución, los hallazgos de literatura pertinente a la problemática indagada, que darán de forma eficaz lo relevante en lo que concierne al campo donde se desarrolla este estudio. Posteriormente, se presentan en orden cronológico los estudios encontrados.

García, García, Conejo, Samper, Torrejón, Cerezo, Más, Laplaza, Ruíz y Sanid. (2020) investigaron la prevención de salud mental durante la pandemia en las fuerzas militares, focalizando desde los índices a nivel mundial y señalando las patologías que nacen debido a ella, referenciando que se ve más afectada la salud mental que la física. Para llevar acabo esto, se realizó una revisión documental, es decir una investigación cuantitativa en fuentes bibliográficas

como PubMed, PsycINFO y EBSCOhost. A partir de ello, dio resultados de impacto negativos 8 en lo que corresponde a lo psicológico en diversos países como china, Italia entre otros.

Por su parte, Loaiza y Garcés (2020) investigaron la relación que existe entre la ansiedad y el estrés en las fuerzas policiales durante el Covid-19; utilizando un tipo de investigación cuantitativa con una metodología descriptiva no experimental; aplicándola a un total de 60 individuos pertenecientes a la policía de Cuzco, donde en correlación al resultado se llegó a la conclusión que existe una relación de tipo mediático entre ansiedad y estrés general, así como una positiva entre el estrés de control y la ansiedad de rasgo.

En este sentido, grupos Hernández (2020) investigo el impacto del Covid-19 sobre la salud mental de las personas; utilizando una metodología cualitativa donde sobresale la busque de literatura científica relacionada al tema en fuentes como Pubmed, Google y Google Académico, donde identificaron artículos relevantes a la materia de estudio en idiomas como español, portugués e inglés. Lo expuesto les dio los llevo a la conclusión que la pandemia ocasionada por el covid-19 ha tenido repercusiones generalmente negativas en la salud mental de los seres humanos y más si se habla de grupos de personas.

En ese sentido, Velástegui, Guerrero y González (2020) indagaron la influencia del covid-19 en el factor de riesgo psicosocial en una empresa de Ecuador dedicada a la recolección de residuos y transporte de desechos biológicos relacionados con el virus covid-19. Es método que se utilizó para recopilar información fue de tipo cuantitativo, aplicando una encuesta al personal de logística de que corresponde al 31% de la misma con la finalidad de saber si se está cumpliendo los requerimientos a lo que se refiere al equipo de protección. A partir de lo anterior llagaron a la conclusión que existe una gran influencia en los riesgos psicosociales debido a los riesgos biológicos relacionados al covid-19, pero aun así cumple a cabalidad los requerimientos para mitigar el contagio.

Por último, Llanes, López, Vázquez y Hernández (2015) investigaron sobre los factores psicosociales que inciden la depresión del adulto mayor, utilizando un método descriptivo y explorativo de tipo cuantitativo. Aplicado a una población de 146 personas tanto mujeres como hombres determinada a la investigación. Dando como resultado un índice de más del 50 % en todos los aspectos analizados. Llagando a una conclusión que dichos factores alterados están focalizados a la convivencia familiar y que los lleva a una depresión.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

Con la finalidad de presentar a cabalidad resultados pertinentes a la pregunta en cuestión; la investigación se focalizará desde los parámetros del método cuantitativo, que está basado en la utilización de información con el fin de demostrar una hipótesis establecida, que está sustentada en estándares numéricos y a su vez presenta los análisis de los datos adquiridos mediante estadística que determinan patrones de comportamiento y dan resultados coherentes a una teoría (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En concordancia a lo expuesto la investigación se posiciona desde un aspecto descriptivo, que permiten medir de forma individual las distintas variables, aunque no se disponga de tesis ya que dichas variables están enmarcadas en los objetivos del proyecto. (Fidias, 2006).

##### **Participantes.**

La muestra corresponde a 16 personas activas pertenecientes a la policía nacional del departamento del Cesar, que ronda las edades de 25 a 40 años y que son patrulleros de la institución y estas en constante explosión a la comunidad que en la actualidad está afectada por la pandemia del covid-19. Los patrulleros que tienen una solvencia económica estable por pertenecer a una institución estatal, no han sufrido deficiencias financieras, pero si perturbaciones a ser contagiados ya que están en constante vínculo con terceros que lo pueden padecer el virus.

##### **Instrumentos de recolección de datos.**

La técnica para la recolección de datos es un cuestionario, que un instrumento utilizado para recolectar información en investigaciones de tipo cuantitativas, puesta en práctica en el campo de las ciencias sociales para recoger de forma estructurada datos con base a una cantidad determinada de personas (Meneses).

En referencia a lo anterior en esta investigación se utiliza el cuestionario Karasek utilizado por Delgado (2019) en su tesis de pregrado; donde se establece variables individuales que se involucran a través de 29 preguntas con factibilidad cerrados, donde se debe responder con

base a 4 parámetros como los son totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, 10 completamente de acuerdo; donde cada persona que participe en ella debe marcar con una X la respuesta que crea pertinente. Dicho cuestionario busca dar solución a cuadro características como; decisión en los ítems del 1 al 9, exigencias del trabajo en los ítems del 10 al 18, apoyo social en los ítems del 19 al 23, compañeros en los ítems del 24 al 29.

### **Estrategia del análisis de datos.**

Los datos serán analizados bajo los requerimientos estadísticos del programa Excel que permite hacer una contabilidad a las respuestas dadas por los participantes con relación al tema trabajado. Adicional el cuestionario se presenta en un formato digital en la plataforma tecnológica de Gmail, exponiendo consigo cifras y graficas que se dan a luz de la investigación. En este sentido los análisis serán presentado en forma de tablas donde se da conocer el fenómeno indagado en los ítems realizados en el cuestionario; para así dar los resultados respectivos con base a los participantes.

### **Consideraciones éticas.**

Los instrumentos utilizados para ajuntar información solo se permiten con la finalidad académica y educativa, por estas circunstancias, el investigador tiene como deber guardar con discreción y confidencialidad, todos los datos proporcionados por el participante. (Ley 1090, 2006)

Así mismo se tiene en cuenta la Resolución 8430 de 2013 que permite la investigación y estudio con personas, bajo el consentimiento de las mismas. Respetando su dignidad y derechos.

## **Capítulo 4. Resultados**

En el siguiente capítulo se evidencia los resultados obtenidos de las encuestas realizadas al personal de la policía sobre las afectaciones laborales que ha tenido a causa del COVID -19.

Los resultados obtenidos se presentan en las dimensiones que se reunieron las preguntas de la encuesta, en la dimensión de decisiones se observa en la figura 2 los resultados obtenidos.

Donde de 144 resultados que se dan sobre 9 preguntas que abarca la dimensión, 88 de ellos se encuentran de acuerdo, siendo este el mayor porcentaje, 29 se encuentran en desacuerdo, 22 completamente de acuerdo y sólo 5 se encuentran totalmente en desacuerdo.

Lo anterior muestra que el personal de la policía debe tomar decisiones durante el desarrollo de su labor en alto grado.

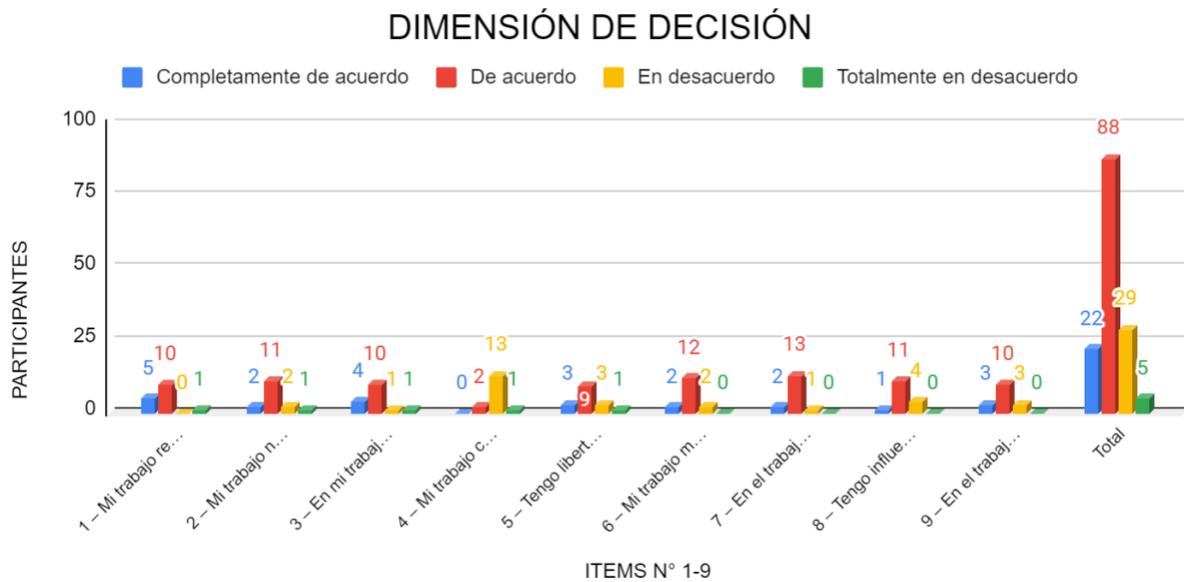


Figura 2: Dimensión decisión Ítems 1 al 9

En cuanto a la dimensión exigencias del trabajo se presentan los resultados en la figura 3. Los resultados obtenidos muestran 76 respuestas de 144 sobre 9 preguntas concuerdan que existe una exigencia en el lugar de trabajo, 49 mencionan que están en desacuerdo que haya exigencia, 10 en totalmente en desacuerdo que haya exigencia, es decir que siente que no se exige y 9 dicen que están totalmente de acuerdo en que se exige en su lugar de trabajo.

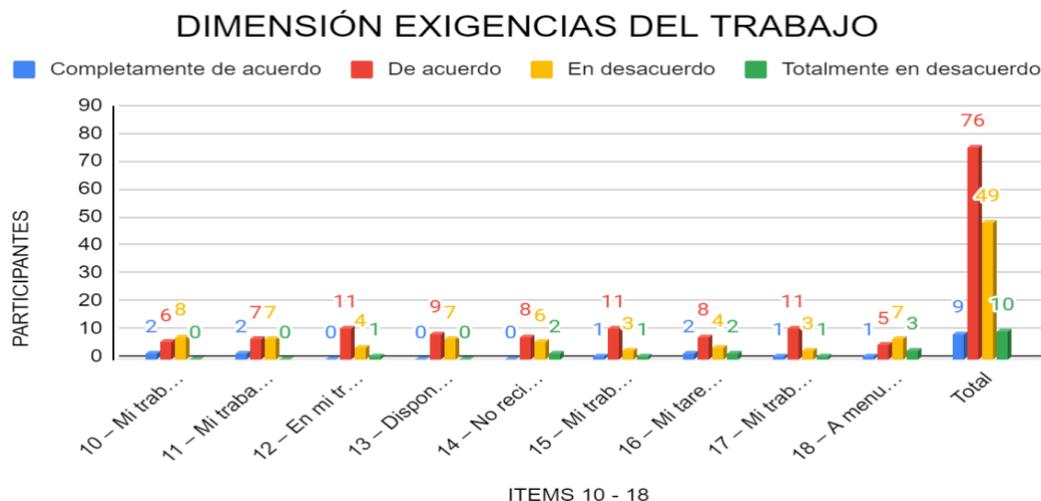


Figura 3: Dimensión exigencias del trabajo ítems 10 al 18

En la dimensión de apoyo social los resultados se pueden evidenciar en la figura 4. Donde se evidencia que de 80 respuestas 45 concuerdan que el trato de su jefe o superior siempre es en tono positivo, como la preocupación por sus empleados.

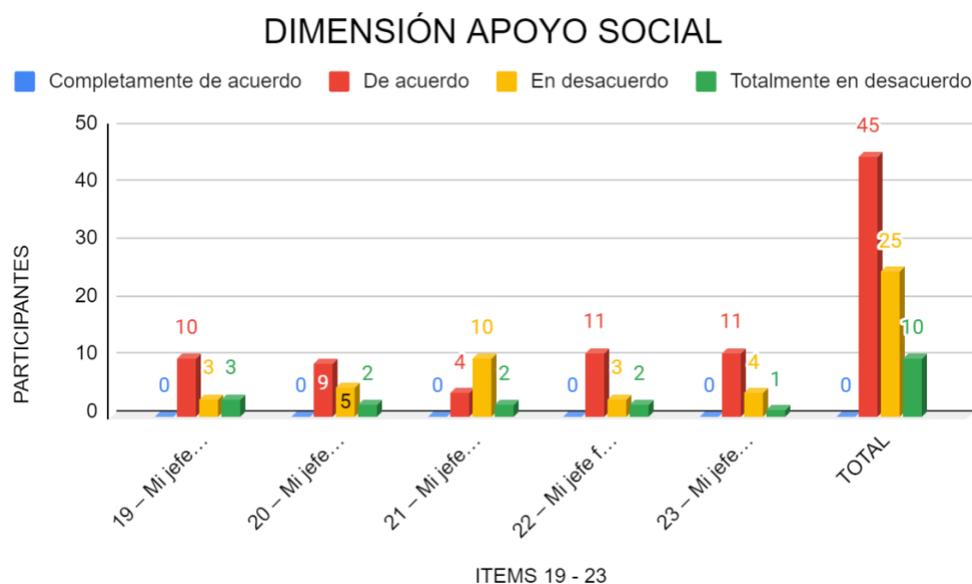


Figura 4: Dimensión apoyo social. Ítems 19 al 23

Los resultados de la dimensión de compañeros se observan en la figura 5. Se refleja una dimensión importante que concierne a las relaciones sociales, frente a esta dimensión de 97

respuestas presupuestadas las respuestas en su mayoría son de apreciaciones positivas, es decir, que la dimensión compañeros permiten tener una mejor proyección al interior de las labores.

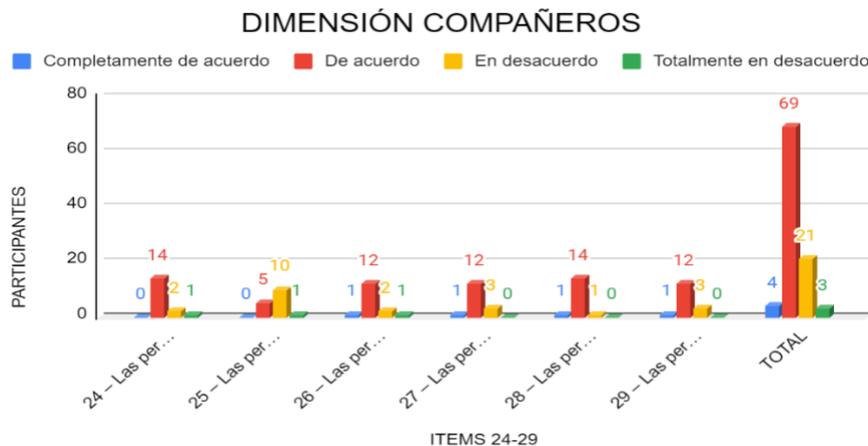


Figura 5: Dimensión compañeros. Ítems 24 - 29

### Discusión de Resultados

La muestra que se tomó para la realización del instrumento fue de 16 policías que variaba entre hombres y mujeres. Donde se evaluó cuatro dimensiones para lograr analizar los riesgos psicosociales que puedan presentar en el desarrollo de su labor policial.

Frente a la primera dimensión, que determina si el trabajador puede ser partícipe de la toma de decisiones, Hernández (2003) manifiesta que:

una vía de modernización puede estar dirigida a realizar innovaciones en la organización del trabajo, lo cual contemplaría una visión de la gerencia más abierta a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones (p. 103 citado por Delgado, 2019, p. 51)

Lo anterior, se sustenta con los resultados obtenidos de acuerdo al cuestionario aplicado, pues la muestra de personas concuerda con que tienen gran influencia en la toma de decisiones sobre el ejercicio de su labor. Esto puede llevar al personal de perteneciente de la policía a llevar estados de tensión y estrés como lo señala Loaiza y Garcés (2020). Sin embargo, estos estados pueden ser positivos o negativos de acuerdo a las situaciones presentadas, lo cual es un indicador marcado en el personal policial, pues se encuentran en su mayoría de veces frente a contextos que manejan grandes problemáticas sociales y estos son los encargados de mediar y controlar.

En cuanto a la dimensión de exigencia en el trabajo, es un aspecto que evidencia en 14 gran medida los riesgos psicosociales pues se pueden ver como hay un alto número de exigencia mental, rapidez, concentración, carga excesiva de trabajo. Sin embargo, es difícil encontrar un trabajo donde no se de exigencia, pero esa exigencia debe ser armónica con los colaboradores, pues si no se da de esta manera será una carga negativa de trabajo. (Delgado, 2019)

Frente a la dimensión de apoyo social, el personal de la policía manifiesta mantener una buena relación con sus superiores, lo cual es un factor muy importante, porque esto fortalece disminución de riesgo psicosociales en los empleadores y una estabilidad de su ambiente laboral. Como lo manifiesta Alles (2010):

el jefe es un ejemplo para sus colaboradores, y lo será muy especialmente en relación con los valores. Si él no los posee, será muy difícil lograr que los difunda y desarrolle en su equipo de trabajo. Se debe partir de esta realidad: el jefe debe poseer él mismo los valores que la organización ha decidido sostener y fomentar. (p. 97 citado por Delgado, 2019)

Lo anterior, recuerda la función del jefe como un líder, que no solo se dedica a mandar, sino que guía su equipo de trabajo, permitiendo llevar un ambiente laboral más ameno.

Finalmente, la dimensión compañeros que se refiere a las relaciones interpersonales, un factor importante al interior de una entidad o una empresa, en el instrumento aplicado los resultados manifestaron que los compañeros de trabajo son amistosos, existe apoyo mutuo, cumplen con las tareas propuestas y son calificadas para el desarrollo de estas, así como que los compañeros se interesan unos por otros en el aspecto laboral e identificar algún tipo de ayuda que se requiera. En cuanto a los hallazgos Delgado (2019) considera que:

Los datos apuntan a que en esta dimensión los colaboradores manifiestan relacionarse positivamente con los compañeros del trabajo, resalta la relación de amistad, la sensación de apoyo, experimentan facilidad de ejecución del trabajo, reconocen cualificación en sus compañeros y en menor porcentaje manifestaron tener conflictos. (p. 57)

Lo anterior, permite mostrar que las relaciones entre compañeros cuando se dan de manera positiva contribuyen a un mejor ambiente laboral y un equilibrio del estado emocional de cada uno de los colaboradores de la entidad. Por ello, es necesario dar manejo a los conflictos internos que se puedan presentar para reducir los riesgos psicosociales.

Las consecuencias que ha dejado la pandemia del COVID -19 ha afectado a gran parte de la población mundial, no sólo a nivel económico, sino a nivel social, físico y mental. Estos últimos que se analizaron en el presente trabajo permitió determinar los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos el personal de la policía nacional durante la pandemia. Aunque estos conservaron sus trabajos y no hubo preocupación por esta parte, muchos se sentían expuestos a los riesgos de la enfermedad por encontrarse en lugares donde podía existir personas infectadas.

Lo anterior llevo a encontrar que el estrés laboral a causa de la presión para cumplir las exigencias de sus superiores frente al cumplimiento de su labor con normalidad, incluso en sitios en los que se podían ver expuestos al virus.

El estrés causado puede llevar a la somatización de ciertos síntomas, esto puede identificarse a través ciertas afectaciones físicas como dolores de cabeza, enfermedades gastrointestinales, convirtiéndose en riesgos psico-biológicos.

Sin embargo, en la muestra entrevistada favorece que existe un ambiente laboral armónico que permite que los factores de riesgo se reduzcan y se pueda dar cierta motivación durante las jornadas laborales y de esta manera contribuir a mantener la salud física y mental del personal de la policía.

**Limitaciones**

Ante todo, el proceso desarrollado se puede encontrar una limitación que es necesaria mencionar. La muestra tomada no es representativa, porque la población que se toma para el análisis es muy pequeña frente a la población, por ello los resultados no logran ser validados.

**Recomendaciones**

El trabajo realizado por el politécnico en cuanto a la investigación se potencia al proponer este tipo de estudios, donde permite una relación importante con la comunidad y aporta al crecimiento de las entidades, para el caso particular de la investigación la policía nacional colombiana.

En cuanto al programa de psicología, con este tipo de investigaciones aporta a mejorar la calidad de vida de las personas intervenidas o que colaboran en las entrevistas.

La asignatura de investigación organizacional contribuye al aporte profesional de los 16 estudiantes, de tal manera que enseña y pone en práctica diferentes técnicas de intervención y permite un trabajo riguroso frente a los procesos investigativos.

La entidad objeto de estudio la policía nacional de Colombia, de acuerdo a los resultados obtenidos, presenta un buen ambiente laboral que contribuye a mantener un estado de salud adecuado de sus colaboradores.

### Referencias bibliográficas

- Apaza, P., Seminario, S., & Santa-Cruz, A., (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90),402-413.  
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063559022>
- Aragón. R, Vargas. I & Miranda. María. (2020). COVID-19 por SARS-CoV-2: la nueva emergencia de salud. *Revista mexicana de pediatría*, 86(6), 213-218.. Recuperado de. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0035-00522019000600213&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0035-00522019000600213&lng=es&tlng=es).
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *MULTIMED*, 21(6).  
Recuperado de <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>

- Bello, M., (2012). Nuevos desafíos de los cuerpos policiales en un mundo globalizado. *Revista 17 Criminalidad*, 54(2), 133-147. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-31082012000200009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082012000200009&lng=en&tlng=es).
- Castañeda Y., Betancur J., Salazar L., & Mora A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13. Recuperado a partir de  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Congreso de la República de Colombia (2006). *Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones*. Bogotá D. C.: Congreso de la República de Colombia
- Cubillos. B, Velásquez. F & Reyes M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10),69-73 Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609965018012>
- Delgado.MS (2019) *Riesgos Psicosociales Generados Por El Estrés En El Personal De La Dirección De Recursos Humanos De La Contraloría General De Cuentas*. Previo A Optar Al Título De Psicóloga En El Grado Académico De Licenciada, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Recuperado de:  
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/12937/1/13%20T%283293%29.pdf>
- Fidias, A. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Recuperado de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- García, A., Pérez, N., y Albacete, A, (2013) Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de Psicología*, Vol. 31, número 3, págs. 291-298 .Recuperado de:  
<http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/440>
- García, JM, García, M, Conejo, MT, Samper, E, Torrejón, C, Cerezo J, Más, J, Laplaza, A, & Ruíz, JI. (2020). Military psychology in mental health prevention in Spain during the SARS-Cov-2 Pandemic. *Sanidad Militar*, 76(2), 118-125. Recueprado de:  
<https://scielo.isciii.es/pdf/sm/v76n2/1887-8571-sm-76-02-118.pdf>

Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las

18

personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578-594. Epub 01 de julio de 2020. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432020000300578&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578&lng=es&tlng=es).

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición*. México: Editorial Mac Graw Hill

Llanes H, López Y, Vázquez L y Hernández R. (2015) Factores psicosociales que inciden en la depresión del adulto mayor. *Revista de Ciencias Médicas de la Habana*. ;21(1):65-74.

Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=58386t>

Lozano, V., (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Loaiza C y Garces M. (2020) *ANSIEDAD Y ESTRÉS EN EFECTIVOS POLICIALES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID19, CUZCO*. Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.

Recuperado de: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/866>

Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de: <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario>

Policía Nacional De Colombia. (07 de abril de 2021).

<https://www.policia.gov.co/cesar/localizacion>

Raigoso, M., (2015) Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. *Revista de Educación y Desarrollo*, 36.p.33-37. Recuperado de:

[https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/36/36\\_Raigoso.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/36/36_Raigoso.pdf)

Royo, Salavera, Teruel y Royo. (2016) Factores de riesgo psicosocial en los profesionales de los Servicios Sociales. *Revista de trabajo y acción social*, ISSN 1133-6552, N°. 57, págs.

172-190. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6095384>

S. Steven, M. Lawrence, H. Joseph, L. Lennart, and J. MagerStellman, “Factores psicosociales y de organizacion,” in ‘ Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, p. 34, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, Spain, 1998

- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323- 353. Recuperado de: doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Toro, Londoño, Sanín y Valencia. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Volumen 29, Número 2*, P. 95-137. Recuperado de: <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/106>
- Vega. (2001) Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. p.1-7. Recuperado de: <http://www.preventoronline.com/imagesbd/down/anex6446.pdf>
- Velástegui, Guerrero y González (2020) Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 5, N°. 10*, págs. 3-21. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659423>

**Anexo. 1.Turnitin:**

| practica 2 segunda entrega |   |               |                         |
|----------------------------|---|---------------|-------------------------|
| INFORME DE ORIGINALIDAD    |   |               |                         |
| <b>10</b> %                | <b>9</b> %  | <b>1</b> %    | <b>3</b> %              |
| INDICE DE SIMILITUD        | FUENTES DE INTERNET   | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |
| FUENTES PRIMARIAS          |   |               |                         |
| <b>1</b>                   | <b>www.repositorio.usac.edu.gt</b><br>Fuente de Internet  |               | <b>2</b> %              |
| <b>2</b>                   | <b>Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD</b><br>Trabajo del estudiante |               | <b>1</b> %              |
| <b>3</b>                   | <b>repositorio.unsa.edu.pe</b><br>Fuente de Internet  |               | <b>1</b> %              |
| <b>4</b>                   | <b>Submitted to Universidad Pontificia</b>  |               | <b>&lt;1</b> %          |
| <b>3</b>                   | <b>repositorio.unsa.edu.pe</b><br>Fuente de Internet  |               | <b>1</b> %              |
| <b>4</b>                   | <b>Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana</b><br>Trabajo del estudiante                    |               | <b>&lt;1</b> %          |
| <b>5</b>                   | <b>repositorio.uta.edu.ec</b><br>Fuente de Internet   |               | <b>&lt;1</b> %          |
| <b>6</b>                   | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante                             |               | <b>&lt;1</b> %          |
| <b>7</b>                   | <b>Submitted to Universidad Continental</b><br>Trabajo del estudiante                               |               | <b>&lt;1</b> %          |
| <b>8</b>                   | <b>copsoq.se</b><br>Fuente de Internet  |               | <b>&lt;1</b> %          |

Ar  
Ve

|    |  |                                      |
|----|--|--------------------------------------|
| 9  | <a href="http://www.ine.es">www.ine.es</a><br>Fuente de Internet                           | <1 %                                 |
| 10 | <a href="http://repositorio.udea.edu.co">repositorio.udea.edu.co</a><br>Fuente de Internet | <1 %                                 |
| 11 | <a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a><br>Fuente de Internet         | <1 %                                 |
| 12 | <a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a><br>Fuente de Internet     | <1 %                                 |
| 13 | <a href="http://ichan.ciesas.edu.mx">ichan.ciesas.edu.mx</a><br>Fuente de Internet         | <1 %                                 |
| 14 | <a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 %                                 |
| 15 | <a href="http://revistas.uta.edu.ec">revistas.uta.edu.ec</a><br>Fuente de Internet         | <1 % <sup>A</sup> <sub>v</sub>       |
| 16 | <a href="http://www.bvs.sld.cu">www.bvs.sld.cu</a><br>Fuente de Internet                   | <1 %                                 |
| 17 | <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a><br>Fuente de Internet                     | <1 %                                 |
| 18 | <a href="http://www.munixela.com">www.munixela.com</a><br>Fuente de Internet               | <1 %                                 |
| 19 | <a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>Fuente de Internet       | <1 %                                 |
| 20 | <a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet                   | <1 %                                 |
| 21 | <a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % <sup>Acti</sup> <sub>Ve a</sub> |
| 22 | <a href="http://repositorio.unid.edu.pe">repositorio.unid.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 %                                 |
| 23 | <a href="http://scielo.isciii.es">scielo.isciii.es</a><br>Fuente de Internet               | <1 %                                 |

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía

Activo



**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 20/05/2021

Yo Alex José Moisés Nuñez Taboimba identificado con C.C. 16188035 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 “RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”, 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 grabados en video o en audio o registrados 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.

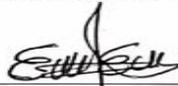
FIRMA: Alex N Nuñez  
 NOMBRE: Alex N Nuñez  
 C.C.: 16188035 floraviva



#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20/05/2021

Yo Alexander Enrique Herrera Mendez identificado con C.C. 1065.596.796 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 "RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA", 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Alexander Herrera Mendez

C.C.: 1065.596.796



### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20/05/2021

Yo JOHNNY DE JESUS ESUBAR AMAYA identificado con C.C. 1.065.637.315 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 Grancolombiano, denominada **“RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: JOHNNY ESUBAR

NOMBRE: JOHNNY ESUBAR

C.C.: 1.065.637.315



#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-2021

Yo Diana Cella Rivero identificado con C.C. 1106307238 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 "RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA", 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Diana Cella Rivero

NOMBRE: Diana Cella Rivero

C.C.: 1106307238



#### Declaración de Consentimiento Informado

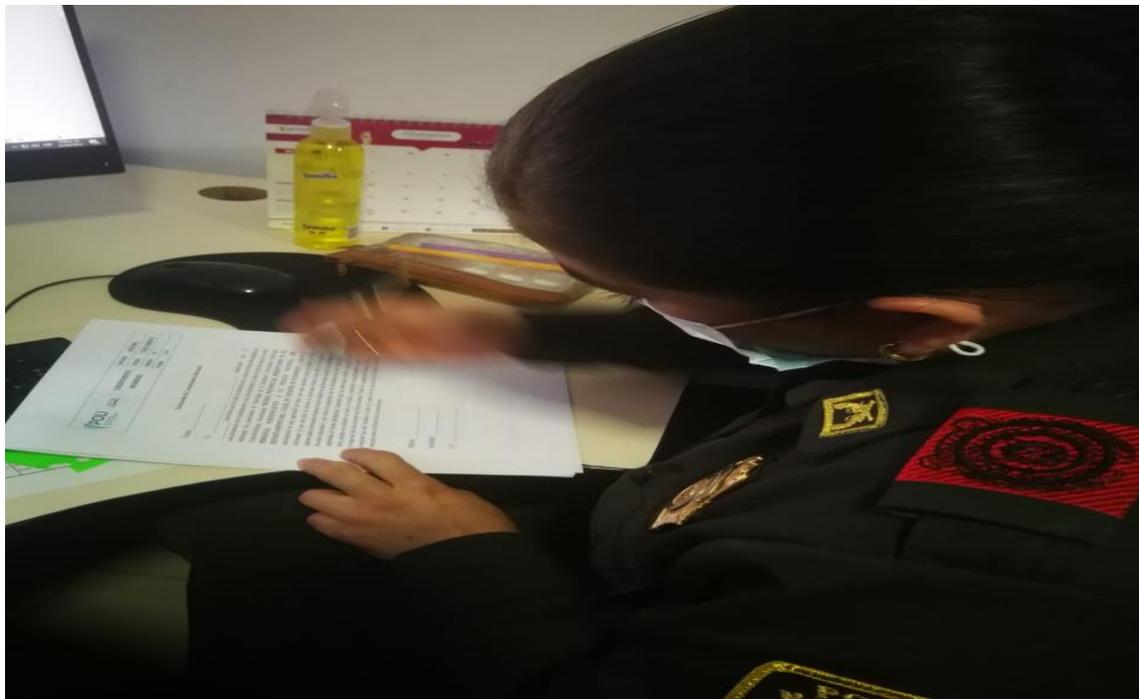
Fecha: 27/05/27

Yo BAYRON FELIPE MONTERO M. identificado con C.C. 7000776448 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 Grancolombiano, denominada **“RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: BAYRON

NOMBRE: BAYRON

C.C.: 7000776448



#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21/05/2021

Yo CORTES RIVADONCIRA YENIFER YERALDIN identificado con C.C. 1004609533 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 “RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: YENIFER

C.C.: 1004609533



#### Declaración de Consentimiento Informado

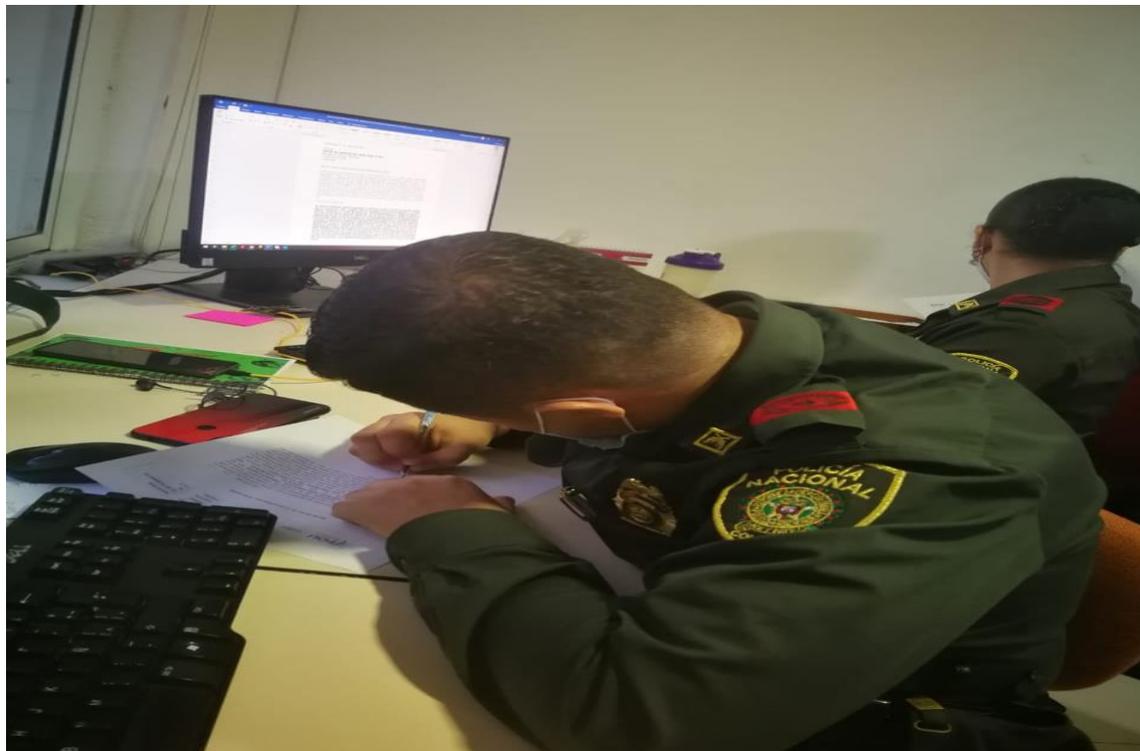
Fecha: 21-05-2021

Yo Yulieth vanesa david chacon identificado con C.C. 1039078638 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 Grancolombiano, denominada **“RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Yulieth D

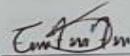
NOMBRE: Yulieth vanesa david

C.C.: 1039078638



Fecha: 21/05/2021

Yo Camilo Estiven Arias Arias identificado con C.C. 1001061193 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 Grancolombiano, denominada **“RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Camilo Estiven Arias Arias

C.C.: 1001061193



#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20/05/21

Yo Maria de los Angeles Gutierrez identificado con C.C. 1065660621 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 Grancolombiano, denominada “RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Maria Gutierrez

C.C.: 1065660621



### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21/05/2021

Yo Ludis Health Villalba Salano identificado con C.C. 1067816120 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 Grancolombiano, denominada **“RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Ludis U.

NOMBRE: Ludis Villalba

c.c.: 1067816120



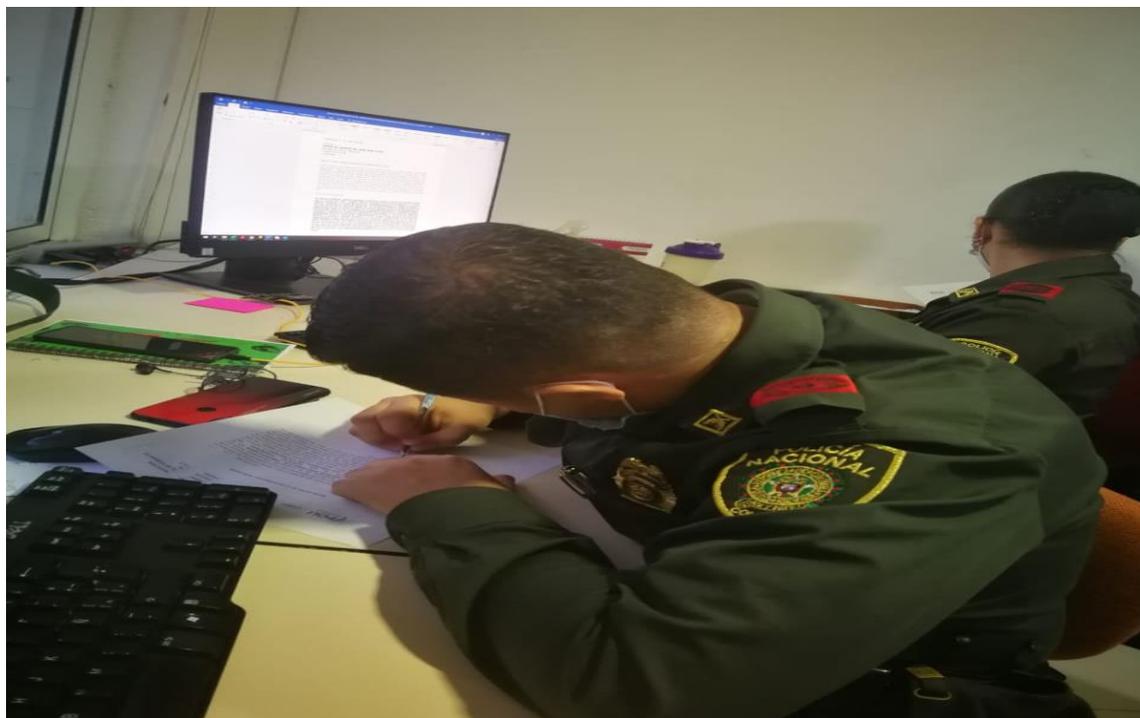
Fecha: 20/05/2021

Yo Sharlín Pacheco Morán identificado con C.C. 1047214334 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 Grancolombiano, denominada **“RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Sharlín Pacheco Morán

NOMBRE: Sharlín Pacheco

C.C.: 1047214334



**Declaración de Consentimiento**

Fecha: 20/05/21

Yo Jose Yesid Duran Pacheco identificado con C.C. 1065582919 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 Grancolombiano, denominada **“RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Jose Yesid Duran P.

NOMBRE: Jose Duran P.

CC: 1065582919

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-2021

Yo Camilo Andrés Zapata Acuña identificado con C.C. 1191896516 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 Grancolombiano, denominada **“RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Camilo Zapata

NOMBRE: Camilo Andrés

C.C.: 1191896516

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-2021

Yo Alvaro José Peláez Toloza identificado con C.C. 1093751863 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 Grancolombiano, denominada **“RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, 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 grabados en video o en audio o registrados 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: [Firma]

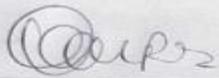
NOMBRE: Alvaro Peláez

C.C.: 1093751863

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20 Mayo 2021

Yo Holberta Cerezo Lozano identificado con C.C. 106287657 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 Grancolombiano, denominada "RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA", 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 grabados en video o en audio o registrados 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: 

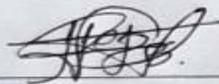
NOMBRE: Holberta Cerezo

C.C.: 106287657

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20/05/2021

Yo Ilexter Javier Pajaro Benavides identificado con C.C. 7938061 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 Grancolombiano, denominada "RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA", 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 grabados en video o en audio o registrados 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: Ilexter Pajaro B.

C.C.: 7938061

### Anexo. 3. Instrumento de recolección de muestra

## CUESTIONARIO SOBRE EL RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA POLICÍA NACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, EN TIEMPOS DE PANDEMIA

El cuestionario tipo KARASEK, esta planteado con la finalidad de Identificar los factores de riesgo psicosociales, que afectan a los patrulleros de la Policía Nacional del Departamento del Cesar, por el covid-19

\*Obligatorio

fecha \*

Fecha

dd/mm/aaaa 

sexo \*

Hombre

Mujer

Edad \*

Tu respuesta

### INSTRUCCIONES

Por favor lea con atención la oración, seleccione con una de las respuesta que identifica su situación

1 – Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas. \*

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

2 – Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación \*

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

3 – En mi trabajo debo ser creativo \*

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

4 – Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo \*

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

5 – Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo \*

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

6 – Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma \*

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

5 – Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo \*

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

6 – Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma \*

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

7 – En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes \*

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

8 – Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo \*

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

9 – En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales \*

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

10 – Mi trabajo exige hacerlo rápidamente \*

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

11 – Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental \*

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

12 – En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva \*

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

13 – Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo \*

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

14 – No recibo pedidos contradictorios de los demás \_\_\_ Totalmente en desacuerdo. \*

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

15 – Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo \*

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

16 – Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde \*

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

17 – Mi trabajo es muy dinámico \*

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

18 – A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás \*

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

19 – Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión \*

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

20 – Mi jefe presta atención a lo que digo \*

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

21 – Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi \*

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

22 – Mi jefe facilita la realización del trabajo \*

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

23 – Mi jefe consigue que la gente trabaje unida \*

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

24 – Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan \*

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

25 – Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí \*

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

26 – Las personas con las que trabajo se interesan por mí \*

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

27 – Las personas con las que trabajo son amistosas \*

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

28 – Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas \*

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

29 – Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo \*

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

Enviar

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

#### Anexo. 4 Matriz bibliográfica

## MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN PARA ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICO-EMPÍRICA

INSTRUCCIÓN: una vez diligenciadas las fichas sobre los artículos científicos, puede diligenciar como grupo esta MATRIZ RESÚMEN DE INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.

| TÍTULO  | AUTORES   | AÑO  | BASE DE DATOS           | OBJETIVO  | TIPO DE ESTUDIO (Cuali, cuanti, mixto) | POBLACIÓN  |
|---|---|------|-------------------------|---|--|--|
| Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú  | Apaza P., Cynthia M.; Seminario Sanz, Roberto Simón; Santa-Cruz Arévalo, Johanna Elena            | 2020 | redalyc                 | Identificar los factores psicosociales como el estrés, la depresión y ansiedad durante el confinamiento por el Covid-19, Perú                                   | cuantitativo-descriptivo               | 296 estudiantes universitarios de pregrado del 2º al 9º ciclo  |
| COVID-19 por SARS-CoV-2: la nueva emergencia de salud   | Ranfieri Aragón Nogales, Iván Vargas Almanza, María Guadalupe Miranda Novales                     | 2020 | scielo                  | identificar el origen y efectos ocasionados por el covid-19 en el mundo   | Culitativo                             | poblacion mundial  |
| El estrés y su influencia en la calidad de vida   | MARÍA ELENA BAIRERO AGUILAR   | 2017 | revmultimed             | incorporar nuevos conocimientos sobre el estrés, fundamentar que significa para la salud y como poder afrontarlo para tener una vida mas placentera y saludable | cualitativo                            | el ser humano  |
| Nuevos desafíos de los cuerpos policiales en un mundo globalizado   | Catalina Bello Montes   | 2012 | scielo                  | analizar el impacto que tiene la globalización en los cuerpos policiales y, por ende, en las funciones que desarrollan en la búsqueda de la convivencia         | cualitativo                            | la policia a nivel global  |
| BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES  | Yesika Castañeda Herrera, Julian Betancur, Nancy Lorena Salazar Jiménez y Alejandra Mora Martínez | 2017 | revistas.udea           | Indagar las condiciones de trabajo en las que se busca promover, el bienestar y la salud mental   | cualitativo                            | los trabajadores de las organizaciones   |
| 6 Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado                 | Bibiana Cubillos Rivera, Fabián Camilo Velásquez Muriel, Milena Reyes Nova                        | 2014 | redalyc                 | determinar los aspectos del clima organizacional que afectan en mayor medida a los resultados de los funcionarios   | cuantitativo-descriptivo               | los funcionarios, 121 en total, vinculados a la planta de personal de la entidad, entre los que no se encuentran incluidos los 16 directivos entrevistados para corroborar la relación entre las dos variables estudiadas. |
| 7 RIESGOS PSICOSOCIALES GENERADOS POR EL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS | MIRNA SOÉMIA DELGADO CAYAX  | 2019 | repositorio.usac.edu.gt | Conocer los riesgos psicosociales del estrés presentes en el personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General de Cuentas                  | cuantitativo                           | 35 participantes hombres y mujeres, trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Contraloría General de Cuentas   |
| 8 Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policia local atendiendo al género y la antigüedad. | M.Y. García Albuerne, M.A. Pérez Nieto y A. Albacete  | 2013 | apuntesdepsicologia     | valorar, dentro del colectivo de las policias locales, diferencias en riesgo y percepción de estrés laboral, dependiendo del género y años de antigüedad        | cuantitativo                           | 394 agentes masculinos y 45 femeninos procedentes de distintos Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid y con diferente graduación dentro de la escala de mandos, desde Policía hasta Inspector                    |
|   | García-Real JM., García-Silgo M.,   |      |                         | anotar algunos de sus capacidades   |  |  |

|    |  |   |      |  |  |              |   |
|----|--|---|------|--|--|--------------|---|
| 9  | La psicología militar en la prevención de salud mental durante la pandemia por SARS-Cov-2                              | García-Real JM., García-Silgo M., Conejo-García M.T., Samper-Lucena E., Torrejón-Correa C., Cerezo-Ureña, J., Más-Esquerdo J., Laplaza-Brun A., Ruiz-Espinosa JI. | 2020 | scielo   | aportar algunas de sus capacidades para reducir el impacto de la emergencia en la salud mental de una parte de la población    | cuantitativo | parte de la población mundial   |
| 10 | Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas.  | José Hernández Rodríguez  | 2020 | scielo   | describir de forma general el impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas                                     | cuantitativo | población mundial   |
| 11 | Factores psicosociales que inciden en la depresión del adulto mayor  | Llanes THM, López SY, Vázquez AJL, Hernández PR   | 2015 | medigraphic                                      | describir los factores psicosociales que inciden en la depresión del adulto mayor  | cuantitativo | 46 ancianos, seleccionados por criterio opinático con criterios de inclusión determinados, se le aplicó un cuestionario, explorando variables edad, sexo, factores psicológicos, sociales, y la depresión; con una Escala de Depresión Geriátrica para conocer el comportamiento de la    |
| 16 | Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios  | Daniel Rubén Tacca Huamán, Ana Luisa Tacca Huamán   | 2019 | revistas.usil                                    | conocer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes universitarios          | cuantitativo | 117 docentes universitarios de Lima, Perú   |
| 17 | Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales  | Fernando Toro Álvarez, María Eugenia Londoño Londoño, Alejandro Sanín Posada, Mónica Valencia Jáuregui  | 2010 | Revista Interamericana de Psicología Ocupacional | analizar la distinción entre factor psicosocial, riesgo psicosocial y protector psicosocial                                    | cuantitativo | 1.238 empleados y trabajadores de cinco empresas.   |
| 18 | Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social   | Sofía Vega Martínez   | 2001 | preventoronline.                                 | analizar el modelo demanda-control-apoyo social  | cuantitativo | ninguna en específica   |
| 19 | Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19 | Velástegui-Jaramillo, Carlos Andrés ; Guerrero-Velástegui, César Andrés ; González-Garcés, Liliana Elizabeth  | 2020 | dialnet  | determinar la influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Hazwat Cia. Ltda                   | cuantitativo | 20 personas perteneciente a la logística de hazwat Cia.Ltda   |
| 20 | Factores de riesgo psicosocial en los profesionales de los Servicios Sociales  | Carmen Royo, Carlos Salavera Bordás, María Pilar Teruel Melero, Diego Royo Martín   | 2016 | dialnet  | analizar cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que se ven sometidos los profesionales de los Servicios Sociales. | Cuantitativo | 120 profesionales, de los Servicios Sociales Comunitarios y Especializados del Ayuntamiento de Zaragoza, los cuales completaron el cuestionario ISTAS-21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) para evaluar al trabajador frente a la exposición a dichos factores de riesgo. |

| INSTRUMENTOS O TÉCNICAS  | RESULTADOS  | REFERENCIA APA  | DOI O ENLACE  |
|--|---|---|---|
| encuesta online  | El estudio da cuenta de la presencia de estrés, depresión y ansiedad en los estudiantes universitarios en una situación de confinamiento derivada de la situación pandémica por la presencia del Covid-19, de mayor incidencia en mujeres, que en varones; y, donde la fatiga y el insomnio fueron los síntomas más significativos en estudiantes con prevalencia de estrés, depresión y ansiedad.  | Apaza, P., Seminario, S., & Santa-Cruz, A., (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú. <i>Revista Venezolana de Gerencia</i> , 25(90),402-413  | <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2906355902">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2906355902</a>   |
| revisión documental  | La infección por COVID-19 ha afectado a 93 países con más de 100,000 casos y 3,486 muertes. Su comportamiento epidémico preocupa a nivel internacional, se ha generado un incremento en la evidencia científica con respecto a esta enfermedad aún con muchas interrogantes que responder. Al no contar en este momento con un tratamiento específico se debe continuar con las medidas de prevención y control recomendadas por la OMS   | Aragón, R, Vargas, I & Miranda, Maria. (2020). COVID-19 por SARS-CoV-2: la nueva emergencia de salud. <i>Revista mexicana de pediatría</i> , 86(6), 213-218   | <a href="http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0035-00522019000600213&amp;lng=es&amp;tlng=es">http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0035-00522019000600213&amp;lng=es&amp;tlng=es</a> . |
| revisión documental  | Para ganar en calidad de vida, es necesario identificar los procesos que producen alteraciones nocivas en el funcionamiento del organismo, sino también a modificarlos para obtener procesos beneficiosos para la salud. Para el enfoque exitoso del estudio integral del estrés, desde el punto de vista metodológico, es necesario la formación de equipos de trabajos interdisciplinarios que acepten a endocrinos, clínicos, psicólogos, bioquímicos, inmunólogos y otros especialistas. Alimentación sana y ejercicios son dos pilares fundamentales para recargar el organismo de energía   | Baiero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. <i>MULTIMEDIA</i> , 21(6).  | <a href="http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688">http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688</a>   |
| revisión documental  | Es indiscutible la importancia que presenta la globalización en todos los aspectos de la vida cotidiana, específicamente en las esferas social, política, económica y cultural de los países. De igual manera, es innegable el impacto del fenómeno en las instituciones, componente fundamental de la política de gobierno para prevenir y controlar el fenómeno delictivo, aunque de manera no exclusiva, puesto que la promoción de la convivencia y las medidas precautelativas de las incivildades son funciones básicas de los científicos en policía y de su apoyo a las instituciones con poder de policía. En este sentido, la importancia de analizar las tendencias y los posibles impactos de la globalización en los cuerpos policiales radica en la necesidad que tienen la institución y los gobiernos de anticiparse a las problemáticas futuras <i>nara responder plenamente a las necesidades de la sociedad.</i> | Bello, M., (2012). Nuevos desafíos de los cuerpos policiales en un mundo globalizado. <i>Revista Criminalidad</i> , 54(2), 133-147  | <a href="http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1794-31082012000200009&amp;lng=en&amp;tlng=es">http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1794-31082012000200009&amp;lng=en&amp;tlng=es</a> . |
| revisión documental  | El Bienestar Laboral constituye una necesidad primordial para el logro de los objetivos de cualquier organización, es por esto que el entorno en el cual vive y trabaja el hombre es un determinante en la productividad y calidad del trabajo que realiza, las grandes organizaciones integran por medio de la participación un clima organizacional favorable en el que se genere n factores como la confianza, el optimismo y motivación para el trabajo entre otros, dejando de lado las actitudes negativas que impiden el crecimiento tanto individual como organizacional  | Castañeda Y., Betancur J., Salazar L., & Mora A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. <i>Revista Electrónica Psiconex</i> , 9(14), 1-13.   | <a href="https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psiconex/article/view/328547">https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psiconex/article/view/328547</a><br><br>Activar Windows  |
| la entidad consulto a un consultor externo que facilitara el desarrollo, la aplicación y la consolidación de los resultados del clima organizacional, basados en las necesidades de la entidad sin desconocer los principios y directrices dados por el DAFP | Se propone a la entidad un plan de mejoramiento enfocado en dos estrategias que influirán directamente el desempeño laboral a través de la intervención de las variables del clima organizacional que le afectan negativamente y así lograr que esto a su vez se vea reflejado en el alcance de los objetivos tanto individuales como corporativos. De esta manera, se comprueba también que desde el área de gestión humana se puede influir directamente en la estrategia de las organizaciones, dejar de ser vista como un área de apoyo y demostrar que puede estar totalmente alineada con la misión, la visión y en general la planeación de aquellas   | Cubillos, B, Velásquez, F & Reyes M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. <i>Suma de Negocios</i> , 5(10),69-73   | <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609965018012">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609965018012</a>   |
| cuestionarios, test y encuesta   | En los resultados obtenidos en esta investigación sobre los riesgos psicosociales generados por el estrés se puede apreciar que hay manifestaciones de los mismos en los colaboradores de la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General de Cuentas, unos riesgos son experimentados en mayor porcentaje que otros en situaciones de estrés   | Delgado,MS (2019). <i>Riesgos Psicosociales Generados Por El Estrés En El Personal De La Dirección De Recursos Humanos De La Contraloría General De Cuentas</i> . Previo A Optar Al Título De Psicóloga En El Grado Académico De Licenciada, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA | <a href="http://www.repositorio.usac.edu.gt/12937/1/13%207%283293%29.pdf">http://www.repositorio.usac.edu.gt/12937/1/13%207%283293%29.pdf</a>   |
| Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales DECORE y Escalas de Apreciación del Estrés, escala "S" escala de estrés sociolaboral, EAE  | En definitiva, a la vista de los resultados obtenidos no se puede afirmar que existan diferencias en el riesgo de estrés psicosocial entre hombres y mujeres en las Policías Locales de la Comunidad de Madrid. Además, la percepción del estrés laboral es equivalente en ambos sexos. Por otra parte, la antigüedad no está vinculada con el riesgo de estrés psicosocial. Sin embargo, la antigüedad en el puesto de trabajo sí está relacionada con la percepción de estrés, que es mayor en el grupo de 6 a 15 años. No obstante, sería necesario, en investigaciones posteriores, evaluar el posible efecto de confundido que en esta relación pueda tener la variable edad, ya que en la mayoría de los sujetos, la mayor experiencia va   | García, A., Pérez, N., y Albacete, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. <i>Apuntes de Psicología</i> , Vol. 31, número 3, págs. 291-298                                 | <a href="http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/440">http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/440</a>   |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| revisión documental   | Se describe un impacto psicológico negativo del COVID-19 en países como China, Irán, Irán, India, Italia, España, Reino Unido o Alemania. La psicología militar realizó al menos 15000 actuaciones, aunque no todas se concretaron en intervenciones psicológicas y solo unas 8000 se pudieron contabilizar formalmente. El 40% de las personas atendidas recibieron al menos una intervención psicológica (13% en formato individual y 27% en sesión grupal para intervinientes). De las actuaciones individuales contabilizadas, aproximadamente el 18% derivó en intervención psicológica. En las intervenciones individuales se observaron síntomas de salud mental negativos, así como patrones de resiliencia para gestionar el estrés. Las actuaciones se llevaron a cabo con: Trabajadores y usuarios de residencias de mayores y centros de personas vulnerables; hospitalizados y | García, JM, García, M, Conejo, MT, Samper, E, Torrejón, C, Cerezo J, Más, J, Laplaza, A, & Ruiz, JJ. (2020). Military psychology in mental health prevention in Spain during the SARS-Cov-2 Pandemic. Sanidad Militar, 76(2), 118-125. | <a href="https://scielo.isciii.es/pdf/sm/v76n2/1887-8571-sm-76-02-118.pdf">https://scielo.isciii.es/pdf/sm/v76n2/1887-8571-sm-76-02-118.pdf</a>   |
| revisión documental   | La COVID-19 repercute negativamente sobre la salud mental de las personas de la población en general, y en particular, sobre los grupos poblacionales más vulnerables. La incertidumbre asociada con esta enfermedad, más el efecto del distanciamiento social, el aislamiento y la cuarentena, pueden agravar la salud mental de la población; dicha situación también puede afectar al personal de la salud   | Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. Medicentro Electrónica, 24(3), 578-594.  | <a href="http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1029-30432020000300578&amp;lng=es&amp;tlng=es">http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1029-30432020000300578&amp;lng=es&amp;tlng=es</a> |
| l Test de Depresión Geriátrica de Yesavage utilizado en el Centro Iberoamericano de Atención a la Tercera Edad  | predominó el sexo femenino en un 64.38 %, siendo el grupo de 75 a 79 años el de mayor incidencia, para el 26,04 %, el factor psicológico que más influyó en la depresión fue el temor a la muerte, con un 78,08 %, el factor social, la necesidad de comunicación social, para un 56,85 %, entre los síntomas psicósomáticos se encontró la desesperanza, para 86.98 %, predominando la depresión establecida, en un 50.69 %.   | Llanes H, López Y, Vázquez L y Hernández R. (2015) Factores psicosociales que inciden en la depresión del adulto mayor. Revista de Ciencias Médicas de la Habana. 21(1):65-74.   | <a href="https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=58386">https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=58386</a>   |
| revisión documental   | La pandemia plantea pues el desafío de cuidar la salud mental del personal de salud tanto como la de la población general. Así, el uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados en nuestra población, sería de mucha utilidad para los retos de salud pública que afronta el país.   | Lozano, V., (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Revista de Neuro-Psiquiatría, 83(1), 51-  | <a href="https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687">https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687</a>   |
| Escala de Ansiedad, La escala A Rasgo, Escala de estrés percibido,  | El estudio concluyó la existencia de relación positiva media significativa entre la ansiedad general y el estrés general percibido ( $r = .352$ p valor $.012 < .05$ ); de igual manera se determinó la existencia de relación positiva, muy fuerte significativa entre la ansiedad de rasgo y el control del estrés ( $r = .820$ p valor $.030 < .05$ ) y positiva media significativa con la expresión del estrés ( $r = .486$ p valor $.009 < .05$ ); relación positiva considerable significativa entre la ansiedad de estado y el control del estrés ( $r = .707$ p valor $.049 < .05$ ) y positiva débil significativa con expresión del estrés ( $r = .202$ p valor $.012 < .05$ )   | Loaiza C y Garces M. (2020) ANSIEDAD Y ESTRÉS EN EFECTIVOS POLICIALES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID19, CUZCO. Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.                | <a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/autonoma/866">http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/autonoma/866</a>   |
| revisión documental   | Los oficiales de policía están expuestos rutinariamente a eventos traumáticos, a presiones laborales y a la manifestación de elementos de estrés. Ello hace que en un momento dado, se produzcan afectaciones en la salud, disminuya el rendimiento en el trabajo y se provoquen enfermedades físicas   | Raigoso, M., (2015) Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. Revista de Educación y Desarrollo, 36.p.33-37   | <a href="https://www.cucs.udx.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/36/36_Raigoso.pdf">https://www.cucs.udx.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/36/36_Raigoso.pdf</a>   |
| cuestionario ISTAS 21 (CopsO), adaptación española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague   | Los resultados revelaron que, en cinco de las seis dimensiones evaluadas (Exigencias psicológicas, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima), la mayoría de los profesionales encuestados se situaban en el nivel rojo (exposición psicosocial más desfavorable para la salud) y en una dimensión (Trabajo activo y posibilidades de desarrollo) en el nivel amarillo (exposición psicosocial intermedia), lo que nos indica la necesidad de trabajar estos aspectos en el ámbito laboral de los Servicios Sociales.  | Royo, Salavera, Teruel y Royo. (2016) Factores de riesgo psicosocial en los profesionales de los Servicios Sociales. Revista de trabajo y acción social, ISSN 1133-6552, Nº. 57, págs. 172-190   | <a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6095384">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6095384</a>   |
| SUSESO-ISTAS 21 (Superintendencia de Seguridad Social, 2018)  | Indicaron que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente; sin embargo, se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido. Los datos muestran que los docentes contratados presentan mayor nivel de estrés y que los principales síntomas experimentados son el cansancio, no poder dormir, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito. No se encontraron diferencias relevantes en cuanto a la edad y sexo.  | Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y Representaciones, 7(3), 323-353   | <a href="https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304">https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304</a>   |
| Escala para Evaluación de Condiciones Objetivas del Trabajo. Escala para Evaluación del Afrontamiento. 15 3. Escala de Motivación para el Trabajo. 30 4. Escala de Crecimiento Psicológico. 64 5. Escala de Auto – estima 33 6. Escala de Auto – eficacia 25 7. Escala de Interalidad 19 8. Escala de Equilibrio Emocional 23 9. Hoja de datos demográficos 27 10. Escala de Percepción del Trabajo 91 11. Escala de Clima de Seguridad 28 12. Escala de Evaluación del Desempeño. 15 13. Escala de Evaluación de la Satisfactoriedad. 15 14. Escala de Desarrollo Ocupacional/Empleabilidad 15 15. Escala de Bienestar | Como efecto de todas las condiciones psicosociales referidas surge un nuevo conjunto de realidades que son los efectos, positivos o negativos, de todas estas variables sobre la persona, la organización y la vida extra-laboral de los individuos. Se proponen criterios que permiten desarrollar instrumentos para diagnóstico de todas las variables psicosociales analizadas y para su intervención  | Toro, Londoño, Sanín y Valencia. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales   | <a href="http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/106">http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/106</a>   |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| revisión documental   | En muchas ocasiones los factores psicosociales, las dimensiones del modelo, serán causas necesarias pero no suficientes para que las personas se sientan estresadas o desarrollen trastornos de salud derivados del estrés. La situación es homónima a la que ocurre con muchos otros daños, de etiología multicausal, relacionados con riesgos laborales o extralaborales. No todos los fumadores desarrollan cáncer de pulmón, ni todos los que lo padecen son fumadores; no todos los trabajadores expuestos a un nivel de ruido superior al establecido en la legislación específica tendrán problemas de audición, y en cambio sí pueden padecerlos personas que no llegan a dicho nivel de decibelios. En cualquier caso, ello no ha de ser un obstáculo para delimitar y controlar aquellas exposiciones sobre las que se tiene sobrada confirmación de peligrosidad | Vega. (2001) Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. p.1-7  | : <a href="http://www.preventoronline.com/imagesbd/download/anex6446.pdf">http://www.preventoronline.com/imagesbd/download/anex6446.pdf</a> |
| cuestionario tipo escala de Likert  | Se concluye que existe una alta influencia entre el riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Hazwet Cia. Ltda., en el área de recolección y transporte y el riesgo biológico asociado al COVID-19 por la exposición directa a desechos infecciosos pues en la encuesta realizada el 100% de los encuestados concuerdan con el mismo criterio. De la investigación realizada se concluye que el tema objeto de estudio es nuevo, por lo tanto, existe información en desarrollo permanente; no hay gran cantidad de literatura que haya aportado al estudio de manera directa a nuestras dos variables   | Velástegui, Guerrero y González (2020) Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19. Polo del Conocimiento: Revista científica - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 5, Nº. 10, págs. 3-21 | <a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659423">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659423</a>       |
| cuestionario ISTAS 21 (CopsQ), adaptación española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague | Los resultados revelaron que, en cinco de las seis dimensiones evaluadas (Exigencias psicológicas, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima), la mayoría de los profesionales encuestados se situaban en el nivel rojo (exposición psicosocial más desfavorable para la salud) y en una dimensión (Trabajo activo y posibilidades de desarrollo) en el nivel amarillo (exposición psicosocial intermedia), lo que nos indica la necesidad de trabajar estos aspectos en el ámbito laboral de los Servicios Sociales.  | Royo, Salavera, Teruel y Royo. (2016) Factores de riesgo psicosocial en los profesionales de los Servicios Sociales. Revista de trabajo y acción social, ISSN 1133-6552, Nº. 57, págs. 172-190   | <a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6095384">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6095384</a>       |